



แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างเดิมของแผนอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ จึงขอประกาศใช้โครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างเดิมของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายรองศักดิ์ ดิลกลาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

พิมพ์.....
ทาน.....
ตรวจ.....



เลขที่ 1881
 4 ต. 8. 66
 1040

ที่ ขย ๐๐๒๓.๔/ ๓๓๕๓

ที่ว่าการอำเภอแก้งคร้อ

ถนนชัยภูมิ - ชุมแพ ขย ๓๖๑๕๐

๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๕๓ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

พร้อมนี้อำเภอแก้งคร้อขอส่งสำเนาหนังสือ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๕๓ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จาก QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
 เพื่อโปรดพิจารณา
 11/10/66 ก. อบต. จ. ชัยภูมิ 11/10/66
 ทนทาน

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุกัญญา กุลสุวรรณ)
 นายอำเภอแก้งคร้อ

ทนาย/เห็นควรเจ้า
 ชาติพนาพร ศคค

(นางสาวชานาพร ชีไฉวงค์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐ - ๔๔๘๘ - ๒๔๑๒

(นายเวียงศักดิ์ ดิลังกา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

"กำเนิดแม่น้ำชี สดุดีพญาแลผู้กล้า ปรางค์กู่เป็นสง่า ลำคำพระธาตุชัยภูมิ
 สมบูรณ์ป่าเขาสรรพสัตว์ เด่นชัดลายผ้าไหม ดอกกระเจียวงามลือไกล อารยธรรมไทยทวารวดี"



ที่ว่าการอำเภอแก่งกระจาน
เลขที่ ๔๑๔
วันที่ ๕ ธ.ค. ๒๕๖๖
เวลา

ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว สกพ.๔๗

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ขย ๓๖๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์
www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เรียน นายอำเภอแก่งกระจาน

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
☒ เห็นควรแจ้ง...
☐ เพื่อถือปฏิบัติ
☒ เพื่อพิจารณาดำเนินการ
☐ รายงานผลให้ทราบภายในวันที่

๐๕ ธ.ค. ๒๕๖๖

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรเทพ วัชชีกุล)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

(นายชัยพิชิต อิ่มใจ)

ท้องถิ่นอำเภอแก่งกระจาน

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๕๘๑-๓๓๐๘

(นางสาวสุกัญญา กุลสุวรรณ)
นายอำเภอแก่งกระจาน

ที่	อบต.	ตำแหน่ง				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35			เหตุผลประกอบการพิจารณา	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	สังกัด	2567	2568	2569		
						(%)	(%)	(%)		
27	อ.แก้งคร้อ ท่ามะไฟหวาน	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณฯ)	✓		ศ	25.75	25.36	24.94	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
28	บ้านแก้ง	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 6 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณฯ)	✓		สป	23.17	22.77	22.37	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
29	หลุบคา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณฯ)	✓		ศ	31.48	30.93	30.39	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
30	ช่องสามหมอ	1.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	✓		ช	30.03	28.69	28.44	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	
		2.ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณฯ)	✓		สป				เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
31	โคกสูง	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (รอกการจัดสรรจาก สด./สำนักงานงบประมาณฯ)	✓		ศ	22.88	22.55	22.19	เป็นไปตาม นส.ที่ มท 0809.2/ว 36 ลาว 10 มี.ค.66	
32	นาหนองทุ่ม	1.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	✓		ช	29.54	28.96	28.39	เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	
		2.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	✓		ศ				เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าใน อนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สามารถให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 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	14
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
81. โครงสร้าง	26
82.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	33
ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569	33
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	38
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	42
11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	48
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	56
ภาคผนวก	57
1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
2. สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
3. การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 และ(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

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

1.3 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

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

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 สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 โดยมุมมองนี้เป็นภาพพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบด้านและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.1.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.1.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.1.7 ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.1 แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอดังนี้

พนักงานส่วนตำบล: ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2.2 แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน 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 การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองสวัสดิการสังคม** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของกองสวัสดิการจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงบประมาณเพื่อท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายในจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลัง ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วในการกำหนดอัตราอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

Supply pressure (ความดันชีพพลาย) : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนตำบลนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนตำบลนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

โดยกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

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 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
 - องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569
 - องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกิดไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนานั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอฟังพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอรองนายก ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน การสอบถามผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

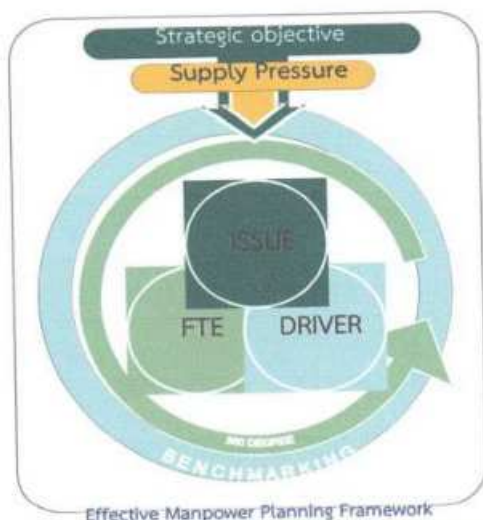
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
☐ FTE (Full Time Equivalent)	☐ Supply pressure ☐ ๓๖๐degree+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 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ติดกัน จำนวนหมู่บ้าน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะคล้ายคลึงกัน

ชื่อ อบต.	จำนวนประชากร	จำนวนหมู่บ้าน	งบประมาณที่ตั้งไว้ปี พ.ศ. 2566	จำนวนส่วนราชการ
อบต.ช่องสามหมอ	5,950	11	40,000,000.-	1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วย
อบต.หนองขาม	7,274	13	56,000,000.-	1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย
อบต.หนองไผ่	6,506	12	42,000,000.-	1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมิแผนการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

- 1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
- 2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- 3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- 4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ 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

จากสภาพพื้นที่และบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นพื้นที่รายล้อมบาง พื้นที่ที่เป็นดอนลำห้วย ดินเหนียวบนทรายเหมาะแก่การเพาะปลูกทำการเกษตร และปศุสัตว์ ดังนั้นประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ทำไร่้อยเป็นอาชีพหลัก และต้องการความสะดวกทุกด้านไม่ว่าทางโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างรายได้ที่มั่นคง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริหารสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 ปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ

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 ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 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 อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.2 ส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

5) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 5.1 อบรมให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- 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 เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น

ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างสามปีตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ คือ

**“ช่องสามหมอน่าอยู่ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต
ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการมีส่วนร่วม”**

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลของสามหมอ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน

- 1.1 ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน เส้นทางเข้าพื้นที่
- 1.2 การเกษตร เพื่อความสะดวกในสัญจร การเข้าพื้นที่และการขนถ่ายสินค้าการเกษตร
- 1.2 ปรับปรุงทางระบายน้ำให้เชื่อมต่อกัน หลุดปัญหาน้ำท่วมขัง
- 1.3 ปรับปรุง ขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ ลดจุดเสี่ยงจากปัญหาอาชญากรรมและอุบัติเหตุบนท้องถนน
- 1.4 ปรับปรุงระบบการจ่ายน้ำ เพิ่มการกักเก็บน้ำประปา/น้ำบาดาล และขยายพื้นที่ให้ครอบคลุม
- 1.5 ปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพื้นที่สาธารณะเพื่อความสวยงาม เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการอนุรักษ์ พื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติ
- 2.2 ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่า และปล่อยพันธุ์ปลาพื้นถิ่นเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ
- 2.2 ปรับปรุง พัฒนาการกักเก็บน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ สร้างฝาย อ่างเก็บน้ำ ระบบลำเลียงน้ำขนาดใหญ่ กลาง เล็ก เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการทำเกษตรกรรม
- 2.3 ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมไฟป่าแบบบูรณาการ
- 2.4 ส่งเสริมการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี และรณรงค์พฤติกรรมบริโภคที่ก่อให้เกิดขยะโดยไม่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้ ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน

- 3.1 ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวพระราชดำริ 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 พัฒนาคุณภาพชีวิตและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ มีโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อสร้างการเรียนรู้พบปะสังสรรค์ ถ่ายทอดประสบการณ์ พัฒนาและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น
- 4.6 สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาและส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ
- 4.7 พัฒนากลุ่มอาสาสมัครและประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรู้และและความพร้อมร่วมกันในการแก้ไข ฝ่าละอองธุลีพระบาทปัญหาอาชญากรรม 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 เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ(มาตรา 68 (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) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา 17 (23))
- (5) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล(มาตรา68(12))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (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 การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ บุคคลอื่นหรือจากสหการ (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้จัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประสงค์
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล



การจัดอัตราค่าจ้างบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและ สาธารณูปโภค ที่มาตรฐาน	-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนา เส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น บ้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยก ต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอกับ การเกษตรและการอุปโภคบริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบ ภูมิทัศน์ที่เชื่อมต่อชุมชนน่ายู่เชื่อมต่อ ชุมชนน่ายู่	กองช่าง /9 1. ผอ.กองช่าง 2.วิศวกรโยธา 3.นายช่างโยธา 4.นายช่างไฟฟ้า 5.ผช.นายช่างโยธา 6.ผช.นายช่างไฟฟ้า 7. พนักงานขับรถ กระเช้าไฟฟ้า 8.คนงานทั่วไป/2	สำนักงานปลัด/29 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพง.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ 10.ผช.นักวิชาการ เกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถ/3 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง 16.คนงานประจำรถ ขยะ/4 17.คนงานประจำ เตาเผาขยะ/2



การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ชุมชนคู่กับการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์	- พัฒนาแหล่ง (ประวัติศาสตร์และ วัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชุมชน ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต จัดการ ทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มีความ หลากหลายทางชีวภาพและอุดม สมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสียและสารเคมี โดยมีชุมชนมี ส่วนร่วมในการจัดการ	<u>สำนักงานปลัด/29</u> 1. ปลัด อบต. 2. หัวหน้าสำนัก 3. นักทรัพยากรฯ 4. นักวิเคราะห์ฯ 5. นักวิชาการศึกษา 6. จพง.ธุรการ 7. จพง.ป้องกันฯ 8. จพง.สาธารณสุขฯ 9. ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10. ผช.นักวิชาการ เกษตร 11. คนงานทั่วไป/5 12. พนักงานดับเพลิง 13. พนักงานขับรถ/3 14. ผู้ดูแลเด็ก /2 15. การโรง 16. คนงานประจำรถ ขยะ/4 17. คนงานประจำ เตาเผาขยะ/2	1. กองช่าง/9 2. กองสวัสดิการ สังคม/4 3. กองคลัง/6 -ผอ.คลัง -นวก.การเงินฯ -จพง.จัดเก็บฯ -จพง.พัสดุ -จพง.การเงินฯ -ผช.จพง.การเงินฯ -ผช.จพง.จัดเก็บฯ 4. หน่วยตรวจสอบ ภายใน/1
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบ พอเพียงและการ กระจายรายได้เอื้อต่อ การแก้ปัญหาความ ยากจน	- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และ สร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้อง กับวิถีชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่ มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจาย กลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ให้บริการได้ อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุน กอง ทุนสหกรณ์แหล่งทุนภายนอกที่ เอื้อต่อการพัฒนากลุ่ม และกลุ่ม วิสาหกิจชุมชน	<u>กองสวัสดิการสังคม /4</u> 1. ผอ.กอง สก. 2. นักพัฒนาฯ 3. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน 4. คนงานทั่วไป	1. สำนักงานปลัด/ 28 2. กองคลัง/6 3. กองช่าง/9 4. หน่วยตรวจสอบ ภายใน/1



การจัดอัตราค่าจ้างบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน	- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน พื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน	<u>กองสวัสดิการสังคม /4</u> 1.ผอ.กอง สก. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน 4.คนงานทั่วไป	<u>สำนักงานปลัด/29</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพง.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถ/3 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง 16.คนงานประจำรถขยะ/4 17.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล	<u>สำนักงานปลัด/29</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพง.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถ/3 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง 16.คนงานประจำรถขยะ/4 17.คนงานประจำเตาเผาขยะ/2	<u>สำนักงานปลัด/29</u> 1.สำนักงานปลัด/29 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/9 4.หน่วยตรวจสอบภายใน/1



6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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 และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อให้เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S) 1. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. ไม่มีความผิดกฎหมายเสี่ยงต่อการทุจริต 5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 6. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (W) 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (O) 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด (T) 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S) 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (W) 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (O) 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี/ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (T) 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึง จะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวน ประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งชั้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น 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 (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไปของ อบต. - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการพาณิชย์ - งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการพาณิชย์ - งานประสานงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลังสามปี - งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานลาทุกประเภท - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม 1.3 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของสภา อบต. - งานการประชุมสภา อบต. - งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อบต. - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. 1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ อบต. - งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต. - งานแผนงานและงบประมาณ	- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานคัดคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - งานลาทุกประเภท - งานสวัสดิการทุกประเภท - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม 1.3 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของสภา อบต. - งานการประชุมสภา อบต. - งานประชุมต่างๆของคณะผู้บริหารหรือสภา อบต. - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภา อบต. - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานสวัสดิการของผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. 1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ อบต. - งานงานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสถิติข้อมูล - งานสารสนเทศ - งานจัดทำแผนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ของ อบต. - งานแผนงานและงบประมาณ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
1.5 งานนิติการ - งานนิติการและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานตรวจสอบและดำเนินคดีเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	1.5 งานนิติการ - งานนิติการและสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษี และคดีอื่นๆ - งานตรวจสอบและดำเนินคดีเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล - งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกัน ฝึกอบรม และแจ้งเตือนภัย - งานแผนระงับเหตุ - งานแผนและช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานแจ้งศูนย์แจ้งเหตุ - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันสาธารณภัยต่างๆ 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานป้องกัน ฝึกอบรม และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ - งานส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร - งานบริการ ข้อมูล สถิติ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1. งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีและอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม - งานติดตามและประเมินผล	1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและงานส่งเสริมสาธารณสุข - งานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล 1.9 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานการศึกษา - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานการจัดทะเบียนผู้เสียภาษีทุกประเภท -งานจัดทำบัญชีลูกหนี้ประจำเดือนและสิ้นปี -งานเร่งรัดติดตามหนี้ค้างชำระ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานการซื้อขายและการจ้าง -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ -งานการจัดหาพัสดุ	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 พักตร์ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจัดหาพัสดุ พักตร์ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานทะเบียนควบคุม - งานจัดหาพัสดุ

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าสิ่งใหม่ (2567-2569)
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบ และเขียนแบบ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานควบคุมอาคาร - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจราจร 3.2 งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา 3.3 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
4. กองสวัสดิการสังคม 4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	4. กองสวัสดิการสังคม 4.1 งานสังคมสงเคราะห์ - การสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ 4.2 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
5. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง 1 หน่วยงาน สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ ดังนี้

1. สำนักปลัด

1.1 พนักงานส่วนตำบล	8 อัตรา
1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	2 อัตรา
1.3 พนักงานจ้างทั่วไป	16 อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้อำนวยการ ศพด.	1 อัตรา
ครูผู้ดูแลเด็ก	1 อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก เงินอุดหนุน) 2 อัตรา

-ปริมาณงานต่อปี $3,021,690/82,800 = 36.50$

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 37 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 30 อัตรา)

2. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล	4 อัตรา
2.2 พนักงานจ้าง	2 อัตรา

-ปริมาณงานต่อปี $733,320/82,800 = 8.86$

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 6 อัตรา)

3. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล	4 อัตรา
3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	3 อัตรา
3.3 พนักงานจ้างทั่วไป	2 อัตรา

-ปริมาณงานต่อปี $771,843/82,800 = 9.33$

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 9 อัตรา)

4. กองการสวัสดิการสังคม

4.1 พนักงานส่วนตำบล	2 อัตรา
4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	1 อัตรา
4.3 พนักงานจ้างทั่วไป	1 อัตรา

-ปริมาณงานต่อปี $322,590/82,800 = 3.90$

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 4 อัตรา)

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

5.1 พนักงานส่วนตำบล	1 อัตรา
---------------------	---------

-ปริมาณงานต่อปี $60,840/82,800 = 0.74$

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1 คน (อัตราตำแหน่งปัจจุบันมีจำนวน 1 อัตรา)



ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ดังนี้

ตารางกรองอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	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	-	-	-	
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	-	-	-	



ตารางกรองอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	0	1	1	1	+1	-	-	รอจัดสรร จาก สอ.
ครูผู้ช่วย (10-3-01-6600-124) <i>ด.ช.ป. ๑๗.๑</i>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม1
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-3701-001)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	



ตารางกรองอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
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	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	49	51	51	51	+2	-	-	



สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 (2567-2569)
องค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	29	30	30	30	+1	-	-	
กองคลัง (04)	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง (05)	8	9	9	9	+1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	4	4	4	4	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	51	51	51	+2	-	-	



แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน ณ 1 เม.ย.66
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	549,000	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,920	736,560	756,120	776,040	45,750
	สำนักปลัด (01)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
2	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชอ	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680
4	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชอ	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก/ปง	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
7	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ปก	1	1	251,520	5,400	1	1	1	-	-	-	4,800	8,280	8,520	261,720	270,000	278,520	20,960
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ปก	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	7,932	8,148	8,400	252,252	260,400	268,800	20,360
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	249,360	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,800	259,440	269,880	280,680	20,780
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	186,360	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	15,530
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
11	คนงานทั่วไป	-	5	5	540,000	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	9,000
12	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
13	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน ณ 1 เม.ย.66
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
14	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
15	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
16	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนงานประจำรถขยะ	-	4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	9,000
18	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ																		
19	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรร สก.
20	ครูผู้ช่วย		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม รอจัดสรร สก.
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานตามภารกิจ																		
21	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	186,360	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	15,530
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
22	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
23	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	0	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเต็ม
	กองคลัง (04)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
24	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
25	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
26	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ปช	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
27	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ปช	1	1	236,640	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,280	11,280	247,920	259,200	270,480	19,720

เห็นชอบ



แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน ณ 1 เม.ย.66
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	135,600	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	141,120	146,760	152,640	11,300
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	165,840	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,560	179,520	186,720	13,820
	กองช่าง (05)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
30	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างร้อง กสธ. ว่างเดิม
31	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	1	1	346,560	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	369,240	381,120	28,880
32	นายช่างไฟฟ้า	ปจ/ชง.	1	1	433,080	0	1	1	1	-	-	-	13,440	14,040	14,880	446,520	460,560	475,440	36,090
33	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	1	0	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
34	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
35	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
36	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	1	1	116,760	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	9,730
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
37	คนงานทั่วไป	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
38	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
39	นักพัฒนาชุมชน	ปจ/ชก.	1	1	249,240	0	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770



แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ เงินเดือน ณ 1 เม.ย.66	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	151,200	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280	12,600	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
41	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
	พนักงานส่วนตำบล																			
42	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	13,740	13,740	13,740	369,060	382,800	396,540	ว่างเต็ม	
(4)	รวม			51	43	10,004,580	341,400	51	51	51	+2	-	-	622,212	291,708	299,040	10,968,192	11,000,700	11,450,940	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,645,229	1,650,105	1,717,641		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,613,421	12,650,805	13,168,581		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															42,000,000	44,100,000	46,305,000		
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															30.03	28.69	28.44		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 40,000,000.-บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 42,000,000 บาท = (40,000,000 × 5%) + 40,000,000 = 42,000,000

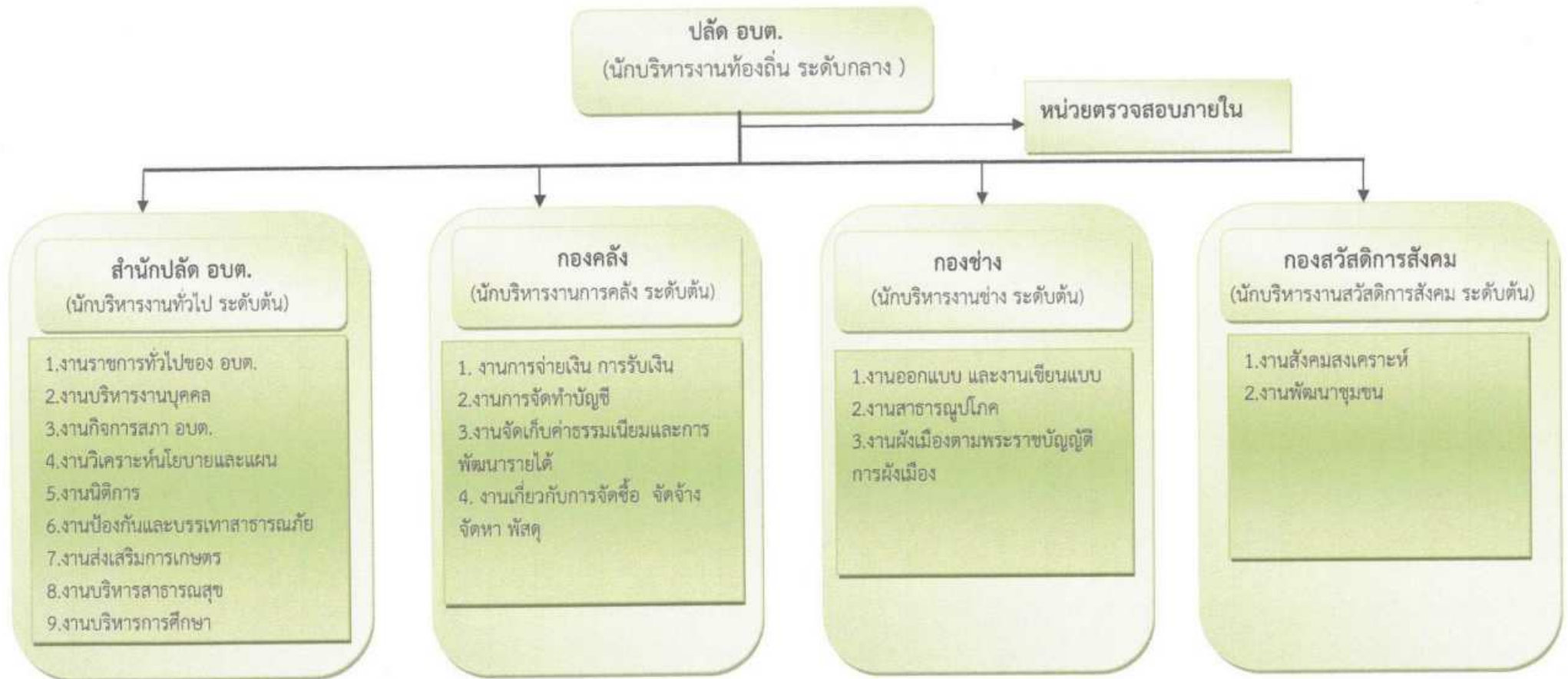
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 44,100,000 บาท = (42,000,000 × 5%) + 42,000,000 = 44,100,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 46,305,000 บาท = (44,100,000 × 5%) + 44,100,000 = 46,305,000

เห็นชอบ

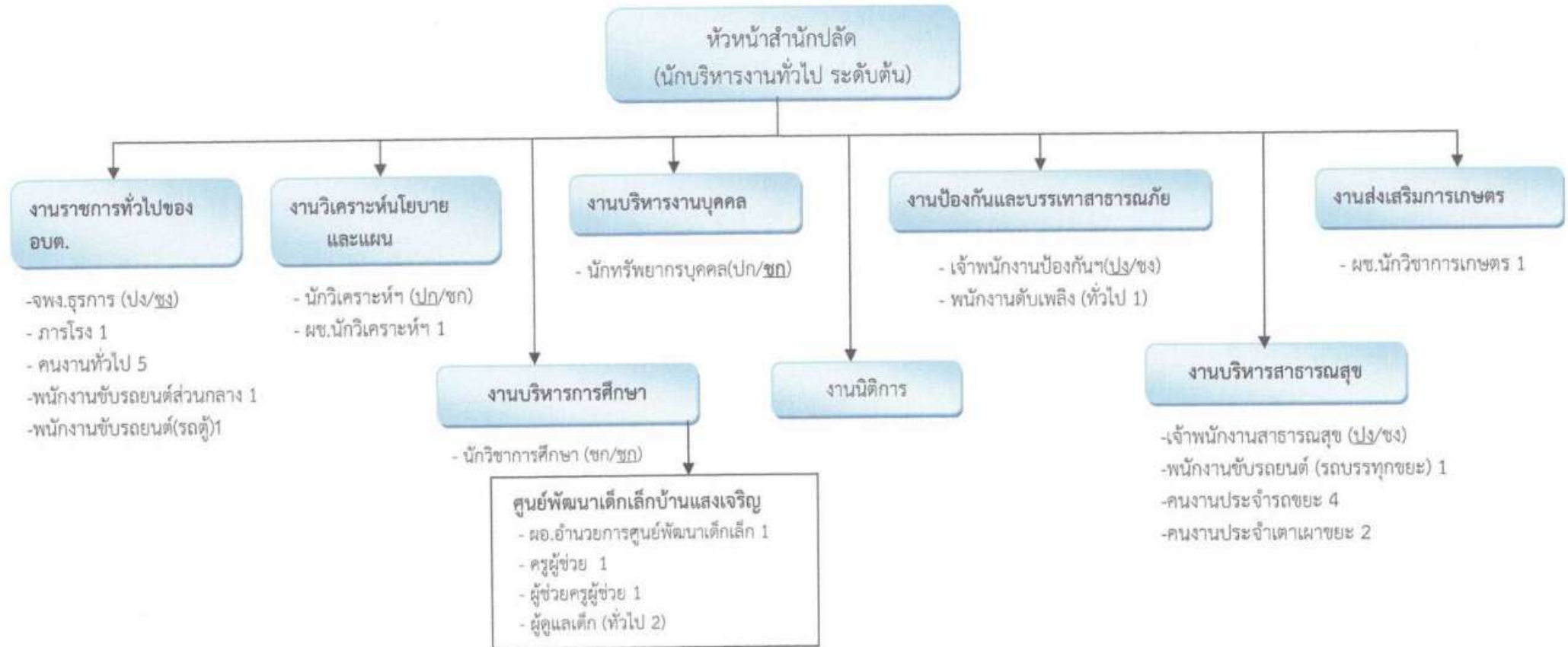
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลของสามหมอ





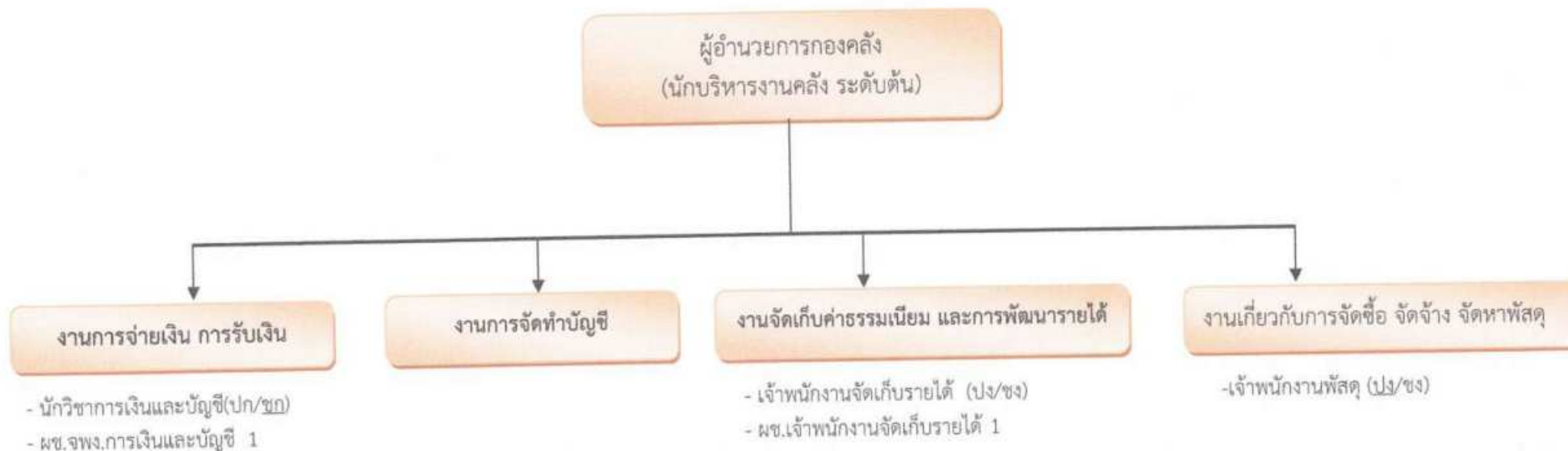
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



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



โครงสร้างองค์กร



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



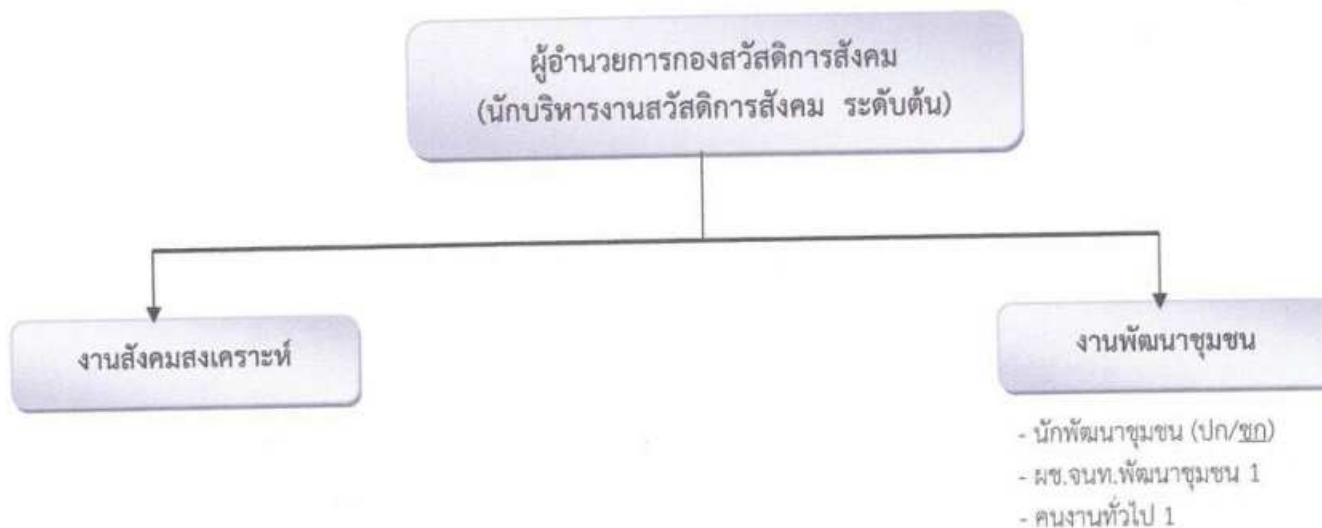
โครงสร้างกองช่าง



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



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	น.ส.ชดากร พิไลวงศ์	รัฐศาสตร มหา บัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	549,000 (45,750x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	717,000
2	นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบุลย์	รัฐศาสตร มหา บัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	0	471,240
3	นางวนิดา บุญทัน	รัฐ ประศาสน ศาสตร มหา บัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	416,160 (34,680x12)	0	0	416,160
4	น.ส.รัชชนก ภูมิเขต	บริหาร การศึกษา มหา บัณฑิต	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	396,000 (33,000x12)	0	0	396,000
5	นายชาลิต ชะนะมา	รัฐศาสตร บัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	249,240 (20,770x12)	0	0	207,480
6	จ.อ.นิยม ชಾಯโนนทัน	รัฐศาสตร บัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	329,880 (27,490x12)	0	0	329,880
7	จ.อ.บุญญฤทธิ์ เพ็ชรรัตน์	รัฐ ประศาสน ศาสตร บัณฑิต	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	244,320 (20,360x12)	0	0	244,320
8	จ.อ.รังสรรค์ ระลี	ปวส.	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง	251,520 (20,960x12)	0	0	251,520



สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
9	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร จาก สด.
10	-	-	-	-	-	10-3-01-6600-124	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม รอ จัดสรรจาก สด.
11	นายชัยวัฒน์ เลี่ยมโสง	วิทยาศา สตร บัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	249,360 (20,780x12)	0	0	249,360
12	น.ส.อารญา ประจักษ์	รัฐ ประศาสน ศาสตร บัณฑิต	-	ผช.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	186,360 (15,530x12)	0	0	186,360
13	น.ส.เดือนฉาย เจือประทุม	ศึกษา ศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	186,360 (15,530x12)	0	0	186,360
14	นายประวิทย์ ปวงประซัง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
15	นายรุ่ง โครตบุญ	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
16	นายวิชวุธ พันโพคา	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
17	นายพรภิรมณ์ อัจจงษ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
18	นายจักรกฤษ สิริธิดา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
19	น.ส.ธนาภรณ์ งานยางพวย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000



สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
20	น.ส.สุชาติ อำนาจ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
21	น.ส.ณัฐสุดา ใหม่คามิ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
22	น.ส.ณัฐชญา วังคะฮาด	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
23	น.ส.กมลชนก ประทุมชัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000 งบอุดหนุน
24	นายวรวิทย์ คำหมาย	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
25	นายปวิข จ้างงค์ศรี	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตุ้)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถตุ้)	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
26	นายนิวัฒน์ จุลทะว่า	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	-	คนงานประจำเตาเผา ขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
27	นายจันทร์ นุญญะเขียว	-	-	คนงานประจำเตาเผาขยะ	-	-	คนงานประจำเตาเผา ขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
28	นายสหัสเชษฐ์ พุ่มบัว	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
29	นายประเสริฐ หงษ์ภูเขียว	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
30	นายณกต พงษ์จันทร์	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
31	นายรุ่งโรจน์ ภูมิคอนสาร	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000



กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
32	น.ส.ภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	รัฐประศาสนศาสตร มหา บัณฑิต	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,600 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	0	497,520
33	นางรัตติยากร สุราษฎร์	บริหาร ธุรกิจ มหา บัณฑิต	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	422,640 (35,220x12)	0	0	422,640
34	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ ชง.	164,580 (ค่ากลางขงต.)	0	0	(ว่างเดิม)
35	ส.อ.เสกสรรค์ โพธิ์นาแค	บริหาร ธุรกิจ บัณฑิต	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	236,640 (19,720x12)	0	0	236,640
36	น.ส.สุจิตรา โพธิ์กุล	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	135,600 (11,300x12)	0	0	135,600
37	นายวรวิษ งามยางหวาย	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	165,840 (13,820x12)	0	0	165,840



กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
38	-	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,600 (ค่ากลาง งด.)	42,000 (3,500x12)	0	รอกกรมจัดสรร
39	-	-	-	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปจ/ชง	- (ค่ากลาง งด.)	0	0	(กำหนดเพิ่ม)
40	นายณฤพน ตามทสุกรี	เทคโนโลยีบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	346,560 (28,880x12)	0	0	346,560
41	พ.จ.อ.อัศเรศ บุชาติพิย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	433,080 (36,090x12)	0	0	433,080
42	นายชลวิทย์ ชื่นเมืองปัก	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	153,360 (12,780x12)	0	0	153,360
43	นายวิชัย หล้าเพชร	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)	-	116,760 (9,730x12)	0	0	116,760
44	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	112,800 (ค่ากลางขงด.)	0	0	ว่างเต็ม
45	นายสัญญา ลาสา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
46	นายพงษ์ศักดิ์ เทวา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000



กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
47	น.ส.สุภาภรณ์ คำชมภู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	0	471,240
48	นายเกษม อดุลยาภรณ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4701-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-05-4701-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	249,240 (20,770x12)	0	0	249,240
49	น.ส.ศิริพร ธีรภักดี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	151,200 (12,600x12)	0	0	151,280
50	น.ส.พรพรรณ พงษ์อุทธา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
51	-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ ช.ป.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ ช.ป.	384,180 (ค่ากลางx12)	0	0	ว่างเดิม

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลบุคลากรทางการศึกษา 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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไป สู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



3. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึงอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าของที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด



13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



- คำสั่งฯ
- รายงานการประชุมฯ
- แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (แบบ ป.1)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ที่ ๑๕๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้หน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต.ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือ ฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การ กำหนดขนาดของ อบต.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาภ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขาธิการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๔๔๘๘ ๒๓๔๕

ที่ - วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ประชุมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดทำเอกสารในการขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการกองดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน


(นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ทราบ



ปลัด อบต.



ผอ.กองคลัง



ผอ.กองช่าง



ผอ.กองสวัสดิการสังคม



หัวหน้าสำนักปลัด

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

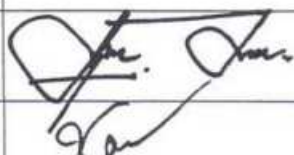
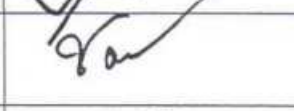
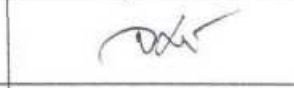
ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒ /๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

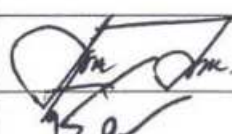
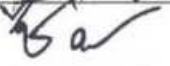
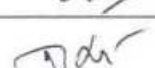
ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเรืองศักดิ์ ดิลกกลาก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวชดากร พิไลวงศ์	กรรมการ	
๓	นางสาวภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	
๔	นายณฤพน ตามพ์สุกรี	กรรมการ	
๕	นางสาวสุภาภรณ์ คำชมภู	กรรมการ	
๖	นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวชดากร พิไลวงศ์	กรรมการ	
๓	น.ส.ภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	
๔	นายณฤพน คามพ์สุกรี	กรรมการ	
๕	น.ส.สุภาภรณ์ คำชมภู	กรรมการ	
๖	นายจรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุมโดยนายเรืองศักดิ์ ดิลกลาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ในฐานะประธาน กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม พร้อม แล้ว ขอเปิดประชุม

นายกเรืองศักดิ์ ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใกล้ ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้ว คือวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
- ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามแนว ทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่าย งบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำ แล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้า สำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและ ปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ระเบียบวาระที่ ๒
ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓
ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

- รับทราบ

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ ร่างจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ต้นเรื่อง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ออก ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาแก้ไขเป็นการล่วงหน้าแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งคืนกลับให้ฝ่ายเลขานุการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีกรรมการท่านใดแก้ไขร่างแผนฯ ดังกล่าวแต่อย่างใด

ข้อกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๑๔, ๑๕, ๑๖, ๑๗

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้องจึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- ตามหนังสือคู่มือการจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหาร

งานบุคคล

เป็นกรรมการและ
เลขานุการ

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้

รับผิดชอบ อบต. คนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน รวมไว้ในแผนฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สานงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็น ตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องเสนอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่ง นอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง)/ชำนาญงาน (ขง) สำหรับระดับอาวุโส (อส) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก)/ชำนาญการ(ขก) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ) และระดับเชี่ยวชาญ (ขช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๓ การกำหนดระดับประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น และประเภทท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับระดับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ได้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่เคยจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง เช่น ผอ.การสถานศึกษา รองผอ.สถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๔.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๓.๔.๒) สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔.๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงานตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาจากความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน

- ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๑.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๑.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้

คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นครุด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งของตำแหน่งระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้บัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารงานท้องถิ่นที่มีผู้ครอง

ตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้บัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการ จ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารงานท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๑.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารงานท้องถิ่นประเภทอำนวยการ

ท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

๑.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือสั่งการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นครูด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตรา ขั้นต่ำสุดของอันดับ กศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตรา ขั้นต่ำสุดของอันดับ กศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือนตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๑.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยใช้บัญชีอัตราค่าจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๑.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่าง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย สำหรับการคำนวณอัตราค่าแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๑.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ครบถ้วน แต่ไม่นำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

-กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. แนะนำกำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นได้

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เสนอที่ประชุมพิจารณา

ประธานกรรมการ

๕.๑ ร่างจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

-สืบเนื่องจากการประชุมครั้งแล้ว ได้ให้แต่ละสำนัก ส่วนราชการ กอง ชี้แจงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างอีกครั้ง และมีสำนัก ส่วนราชการ กองไหนที่จะเพิ่มหรือลด หรือไม่

นายเจศักดิ์
กรรมการ

สำนักงานปลัด

- สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๗ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง พนักงานทั่วไป ๒๑ ตำแหน่ง
- ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการมีครบทุกตำแหน่ง และพนักงานจ้างครบทุกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุ ในส่วนของการกำหนดเพิ่ม - ลด ตำแหน่งอื่นนั้น สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม-ลด ในรอบนี้ เหมาะสมแล้ว

น.ส.ภัทรานิษฐ์
กรรมการ

กองคลัง

- สำหรับกองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง มีคนครองครบทุกตำแหน่ง พนักงานจ้างมี ๔ ตำแหน่ง คงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลังขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.ค่ะ

นายณฤพณ
กรรมการ

กองช่าง

- กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้
- กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ด้วย เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขอ กสธ สอบให้ เราไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ กองช่างจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย กรณีเดียวกับสำนักปลัด เราไม่สามารถที่จะ ยุบ หรือยกเลิกตำแหน่งได้ ต้องรอกกรมจัดสอบแข่งขันอย่างเดียว ในส่วนของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่มหรือลด กองช่างขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ วิศวกรโยธา ปก./ชก.

น.ส.สุภาภรณ์
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม

- ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เรานั้น อัตรากำลังปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
- กองสวัสดิการสังคม ในตอนนี้ ไม่มีตำแหน่งว่าง ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ยังไม่มี

นายเรืองศักดิ์
ประธานกรรมการ

- สรุปในแต่ละสำนัก กอง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในครั้งนี้ มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ กอง ดังนี้

- ๑) กองคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) กองช่าง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก จำนวน ๑ อัตรา

- ต่อไปวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มอบให้ปลัดเป็นผู้ชี้แจง ต่อไป

น.ส.ชดากร
กรรมการ

- ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
ค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้น	๑๑,๑๖๓,๑๙๒	๑๑,๔๖๖,๑๘๐	๑๑,๗๗๖,๕๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๕๗	๒๙.๙๐	๒๙.๒๕	

ที่ประชุม

- ได้ร่วมกันวิเคราะห์รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เห็นด้วยตามที่ท่านปลัดแจ้ง

นายเรืองศักดิ์
ประธานกรรมการ

- ที่ประชุมมีท่านใดจะเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามที่เสนอมานหรือไม่

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามที่เสนอมานด้วยคะแนนเป็นเอกฉันท์ และดำเนินการเสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖
ประธาน
ที่ประชุม

เรื่องอื่น ๆ

- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

-ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๑๕ น.

(ลงชื่อ)

(นางวนิดา บุญทัน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายจรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาภ)

ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๔๔๘๘ ๒๓๔๕

ที่ - วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประชุมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงกำหนดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลาดจนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ นั้น

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดทำเอกสารในการขอจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และขอให้หัวหน้าส่วนราชการผู้อำนวยการกองดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

- ทราบ

ปลัด อบต.

ผอ.กองคลัง

ผอ.กองสวัสดิการสังคม

ผอ.กองช่าง

หัวหน้าสำนักปลัด

วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่ ๑๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑.๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต.ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

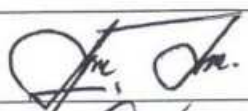
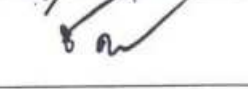
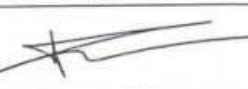
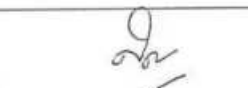
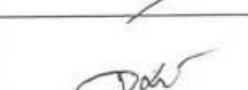
ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาก	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวชดากร พิไลวงศ์	กรรมการ	
๓	นางสาวภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	
๔	นายณฤพน ตามพัสสุกรี	กรรมการ	
๕	นางสาวสุภาภรณ์ คำชมภู	กรรมการ	
๖	นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเรืองศักดิ์ ดิลกลาก	ประธานกรรมการ	เรืองศักดิ์ ดิลกลาก
๒	นางสาวชดากร พิไลวงศ์	กรรมการ	ชดากร พิไลวงศ์
๓	นางสาวภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	กรรมการ	ภัทรานิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ
๔	นายณนพณ ตามพ์สุกรี	กรรมการ	ณนพณ ตามพ์สุกรี
๕	นางสาวสุภาภรณ์ คำชมภู	กรรมการ	สุภาภรณ์ คำชมภู
๖	นายจรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	กรรมการ/เลขานุการ	จรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์
๗	นางวนิดา บุญทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	วนิดา บุญทัน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่ประชุมโดยนายเรืองศักดิ์ ดิลกลาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ในฐานะประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม พร้อมแล้ว ขอเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอที่ ๑๕๒ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

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

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับ
มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี
อยู่ใน อบต.ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ
กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้
กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของ อบต.

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ
อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากัน
ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ก่อน

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายเรืองศักดิ์

- เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบ

ประธานกรรมการ

ระยะเวลาที่จัดทำไว้แล้ว

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการ
จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนด
ตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจาก
ส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจง
ให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการ
พิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อ
นำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะ
เพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และ
นำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลัง
ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกัน

พิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครบ เพื่อบริหารจัดการเล็กน้อย ปัจจุบันการคำนวณคร่าวๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๘.๗๗ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วย ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา รายละเอียดตามที่สำเนาให้ทุกท่าน

ประธานกรรมการ

- สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขานำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากรเป็นหลัก

สำนักงานปลัด

- สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๙ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ ๘ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	น.ส.ชดากร พิไลวงศ์	ปลัด อบต.	
๒	นายจรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์	หัวหน้าสำนักปลัด	
๓	นางวนิดา บุญทัน	นักทรัพยากรบุคคล	
๔	น.ส.รัชนก ภูมิเขต	นักวิชาการศึกษา	
๕	นายชวลิต ชะนะมา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๖	จ.อ.บุญญฤทธิ์ เพ็ชรรัตน์	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๗	จ.อ.นิยม ชัยโนนทัน	จพง.ธุรการ	
๘	จ.อ.รังสรรค์ ระสี	จพง.สาธารณสุขชุมชน	
๙	นายชัยวัฒน์ เลี่ยมไธสง	ผช.นักวิชาการเกษตร	
๑๐	น.ส.อารณา ประจักษ์	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	
๑๑	นายวิฑูร พันธ์โพคา	พนักงานขับรถยนต์	
๑๒	นายรุ่ง โคตรนุกูล	ภารโรง	
๑๓	นายพรภิรมณ์ อางวงษ์	คนงานทั่วไป	
๑๔	นายจักรกฤษ สิริทิทา	คนงานทั่วไป	
๑๕	น.ส.เดือนฉาย เจือประทุม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	
๑๖	น.ส.ธนาภรณ์ งานยางหวาน	คนงานทั่วไป	
๑๗	น.ส.สุชาวดี อำนาจ	คนงานทั่วไป	
๑๘	นายประวิทย์ ปวงประซัง	พนักงานดับเพลิง	
๑๙	น.ส.ณัฐชญา วังคะฮาด	ผู้ดูแลเด็ก	งบ.อุดหนุน
๒๐	น.ส.กมลชนก ประทุมชัย	ผู้ดูแลเด็ก	งบ.อุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๑	นายปวิช จำนงค์ศรี	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้)	
๒๒	นายวรวิทย์ คำหมาย	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	
๒๓	นายจันทร์ นุญญะเขียว	คนงานประจำเตาเผาขยะ	
๒๔	นายประเสริฐ หงษ์ภูเขียว	คนงานประจำรถขยะ	
๒๕	นายรุ่งโรจน์ ภูมิคอนสาร	คนงานประจำเตาเผาขยะ	
๒๖	นายนิวัฒน์ จุลทะว่า	คนงานประจำรถขยะ	
๒๗	นายณกมล พงษ์จันทร์	คนงานประจำรถขยะ	
๒๘	นายสหัสเชษฐ์ พุ่มบัว	คนงานประจำรถขยะ	
๒๙	นางสาวณัฐสุดา ใหม่คามิ	คนงานทั่วไป	

- ปัจจุบันในส่วนของการชำระค่าจ้างรถทุกตำแหน่ง และคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุ ในส่วนของการกำหนดเพิ่ม - ลด ตำแหน่งอื่นนั้น สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม-ลด ในรอบนี้ เหมาะสมแล้ว

กองคลัง
ตำแหน่ง

- กองคลัง ในปัจจุบันมีตำแหน่งของการชำระค่าจ้าง ๔ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๒
ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	น.ส.ภัทราธิษฐ์ เหล่าสกุลศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางรัตติยากร สุราษฎร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	ส.อ.เสกสรรค์ โพธิ์นาแค	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๔	ว่าง	จพง.จัดเก็บรายได้	
๕	นายวรวิช งานยางหวาย	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	
๖	น.ส.สุจิตรา โพธิ์กุล	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	

ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง และยังมีว่าง ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง ดังนั้น ตำแหน่งดังกล่าว กองคลัง จึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย กรณีเดียวกับสำนักปลัด เราไม่สามารถ

ที่จะยุบ หรือยกเลิกตำแหน่งได้ การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบัน

ตำแหน่งที่มี และตำแหน่งว่าง รอการมาบรรจุ และในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ๒๕๖๗-

๒๕๖๙ นี้ กองคลังขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ปก

กองช่าง

- กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น
ข้าราชการจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓
ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ว่าง	ผอ.กองช่าง	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒	นายณณพน คามพ์สุกรี	นายช่างโยธา	
๓	พ.จ.อ.อัศวิน บูชาทิพย์	นายช่างไฟฟ้า	
๔	นายชลวิทย์ ชื่นเมืองปัก	ผช.นายช่างไฟฟ้า	
๕	ว่าง	ผช.นายช่างโยธา	ว่างเดิม
๖	นายวิชัย หล้าเพชร	พนักงานขับรถกระเช้า	
๗	นายสัญญา ลาสา	คนงานทั่วไป	
๘	นายพงษ์ศักดิ์ เทวา	คนงานทั่วไป	

- กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งว่าง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น เนื่องจากเป็น
ตำแหน่งที่ร้องขอ กสธ. สอบให้ เราไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ ดังนั้นแล้ว
ตำแหน่งดังกล่าว กองช่างจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย กรณี
เดียวกับสำนักปลัด เราไม่สามารถที่จะยุบ หรือยกเลิกตำแหน่งได้ ต้องรอรอบจัด
สอบแข่งขันอย่างเดียว และในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นี้ กองช่างขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ วิศวกรโยธา ปก/ชก

กองสวัสดิการสังคม

- ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม นั้น อัตรากำลังปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุภาภรณ์ คำชมภู	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	
๒	นายเกษภา อุตอามาศย์	นักพัฒนาชุมชน	
๓	น.ส.ศิริพร ธีรภักดี	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	
๔	น.ส.แพรวภา พงษ์อุทธา	คนงานทั่วไป	

- กองสวัสดิการสังคม ในตอนนี้ ไม่มีตำแหน่งว่าง ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
หรือลด ตอนนี้ยังไม่มี

ประธานกรรมการ ปลัด อบต.

- เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรใน
สังกัดของเรา และการกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดู ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง
ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ในแผน
อัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ ยังขาดยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนด
แผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ เห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
กับการพัฒนา ข้าราชการด้วย

ประธานกรรมการ

- ก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนมีข้อมูลอย่างไรบ้าง

ปลัด อบต.

- ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.ช่องสามหมอ
ตามแผนพัฒนาของ อบต.ช่องสามหมอกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ค่ะ

แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
-ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม -ปรับปรุงทางระบายน้ำ -ปรับปรุง ขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ -ปรับปรุงการกระจายน้ำ เพิ่มการกักเก็บน้ำ -ปรับปรุงภูมิทัศน์ พื้นที่สาธารณะเพื่อความสวยงาม	การพัฒนาโครงการสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
-ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้คุ้มค่า -ส่งเสริมกิจกรรมปลูกป่า -ปรับปรุง พัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ -ส่งเสริมเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมไฟฟ้าป่า -ส่งเสริมการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี	พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
-ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวพระราชดำริ -พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน แก่ทุกกลุ่มวัย ผู้พิการ ด้อยโอกาส -พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึง -ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ -สนับสนุนกองทุน สรรหาแหล่งทุนเพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ	พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน
-พัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เด็กปฐมวัย -พัฒนากลุ่มองค์กรเด็กและเยาวชนให้เข้มแข็ง -สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมศาสนา -ส่งเสริมกิจกรรมส่งเสริมสถาบันครอบครัว -พัฒนาคุณภาพชีวิตและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ -สนับสนุนกิจกรรม จงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ -พัฒนากลุ่มอาสาสมัครและประชาชนในท้องถิ่น -ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพให้ได้มาตรฐาน -พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัยให้ได้มาตรฐาน	การพัฒนาทางสังคมให้เข้าข้างและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความยั่งยืนของชุมชนแนวทาง
-พัฒนาการบริหารจัดการ ทักษะ การให้บริการที่มีคุณภาพ -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วน -พัฒนาการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานของรัฐ ภาคส่วนอื่น -ส่งเสริมการเรียนรู้แก่ประชาชนทั่วไปด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล
ช่องสามหมอก็เป็นอย่างไรที่ได้นำเรียนในที่ประชุมทราบ และเห็นควรให้กำหนด
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม -คงตำแหน่งทุกตำแหน่งไว้และไม่ลด และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ไว้ใน
แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ
ประธานกรรมการ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางวนิดา บุญทัน)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

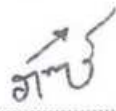
(นายจเรศักดิ์ ตั้งศิริไพบูลย์)

ประธานกรรมการ

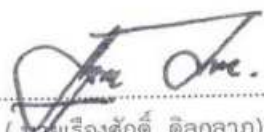
แบบแสดงรายละเอียดการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา 35
 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประจำปีงบประมาณ 2566
 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (ที่ตั้งจ่ายในข้อบัญญัติ)	40,000,000 บาท
- งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำนวนเป็น	11,341,180 บาท
1 รายจ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น	
1.1 เงินเดือน	6,763,980 บาท
1.2 เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร	252,000 บาท
1.3 เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่เงินเดือน	94,000 บาท
1.4 เงินเดือน (พ.ศ.ว.)	-
2 เงินค่าจ้าง	
2.1 เงินค่าจ้างประจำ	-
เงินค่าจ้างชั่วคราว	3,775,800 บาท
เงินเพื่อค่าครองชีพ	450,000 บาท
3 ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
3.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับช่วยเหลือ	-
3.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	105,000 บาท
3.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
3.4 เงินค่าเช่าบ้าน	514,000 บาท
3.5 เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	220,000 บาท
3.6 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กบท.)	470,000 บาท
3.7 เงินทุนการศึกษา	-
3.8 เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)	-
3.9 เงินเพิ่มพิเศษนิติกร (พ.ต.ก.)	-
3.1 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	5,400 บาท
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	12,644,780 บาท
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคิดเป็นร้อยละ	$= \frac{12,644,780 \times 100}{40,000,000} = 31.61 \%$

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)..........ผู้รายงาน
 (นางสาวกษัตริย์ เหล่าสกุลศิริ)
 ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)..........ผู้รายงาน
 (นางสาวชตากร พิไลวงศ์)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

(ลงชื่อ)..........
 (นายเรืองศักดิ์ ตีลกลาภ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

