

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก  
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

# คำนำ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อเป็นการวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

สิงหาคม ๒๕๖๓

# สารบัญ

## หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลช่องสะแก	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นการแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน โดยเน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเพื่อปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกให้เหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนายุทธศาสตร์อำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคนตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลช่องสะแกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ใดๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอกที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



## ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองไปทางทิศตะวันตกเป็นระยะทางประมาณ ๔-๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑๓.๗๓ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อตำบลหนองโสน อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศใต้	ติดต่อตำบลโพพระ อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศตะวันตก	ติดต่อ อำเภอเมืองเพชรบุรี
	ทิศตะวันออก	ติดต่อ ตำบลบางจาน อำเภอเมืองเพชรบุรี

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำนามีคลองชลประทานไหลผ่านตลอดแนวตำบล ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ประกอบธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย ๖ % รับจ้างทั่วไป ๑๔ % และรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ๕ %

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=S)

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีการจัดระบบโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อถนนสายหลัก และสายรองได้สะดวกและคล่องตัว

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีงบประมาณในการดำเนินการที่จำกัด
- อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

##### โอกาส (Opportunity=O)

- มีหน่วยงานอื่นๆให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น กรมทางหลวง องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมโยธาธิการและผังเมือง

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน  
- การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกทุกเกินน้ำหนักทั้งจากภายในซึ่งมาขนย้ายสินค้าทางการเกษตร และการเลี้ยงสัตว์ หรือจากภายนอกที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ถนนเกิดการชำรุดเสียหายเร็วขึ้น

## ๒ ด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง (Strength=s)

- พื้นที่ตำบลช่องสะแกมีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์  
- พื้นที่ตำบลช่องสะแกมีพื้นที่ติดกับเขตเมือง ความเจริญด้านต่างๆ เข้าถึง  
- มีระบบชลประทานครอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่  
- มีเกษตรกรที่มีความรู้ มีภูมิปัญญาในการทำการเกษตร เลี้ยงสัตว์  
- มีศาสนสถานที่เหมาะสม ที่สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ เช่น การขุดพบแนวกำแพงเมืองเก่าบริเวณหมู่ ๓  
- มีวัตถุดิบที่สามารถแปรรูปเป็นสินค้าเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวบ้าน เช่น ตาลโตนด น้ำตาลสด ข้าว ฯลฯ  
- มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน เช่น กลุ่มตาลด้านตั้ง กลุ่มข้าวเกรียบงา กลุ่มศิลปะปูนปั้น เป็นต้น

### จุดอ่อน (Weakness=w)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน  
- ประชาชนบางกลุ่มในพื้นที่ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ  
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรักสามัคคี  
- เกษตรกรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ  
- เกษตรกรใช้สารเคมีในการเกษตร ทำให้ต้นทุนการผลิตสูง  
- เส้นทางคมนาคมที่ใช้ในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรยังไม่สะดวก

### โอกาส (Opportunity=O)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ เช่น พัฒนาชุมชนจังหวัด วิทยาลัยอาชีวศึกษา มูลนิธิวิชัยโรทัย เป็นต้น  
- พื้นที่ตำบลช่องสะแก มีพื้นที่ติดเมือง ใกล้แหล่งเศรษฐกิจ  
- รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการเกษตร ให้การสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม  
- รัฐบาลมีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนตำบลช่องสะแก และมีศูนย์เรียนรู้ระดับอำเภอ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ภาคส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้  
- ปัญหาราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ แต่ปุ๋ย สารเคมี และอาหารสัตว์มีราคาสูง  
- ในฤดูแล้งขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร

### ๓. ด้านสังคม – การศึกษา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก และกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่เป็นจำนวนถึง ๓ แห่ง คือ มีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพฐ.) คือ โรงเรียนวัดพระรูป โรงเรียนบ้านพี่เลี้ยง โรงเรียนเอกชนจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนเซ็นโยเซฟ และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนจำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีโรงพยาบาลในเขตพื้นที่จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช่องสะแก

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้การสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ให้การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวงานวันผู้สูงอายุ การหล่อเทียนและการถวายเทียนพรรษา โครงการย่อนวีธิไทย เป็นต้น ฯลฯ

#### จุดอ่อน (Weakness=w)

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือความตั้งใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ

- หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

- ผู้นำชุมชนหรือหมู่บ้านรวมถึงประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างแท้จริง

- ขาดการรวมตัวของคนในชุมชน ต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ชุมชนขาดความเข้มแข็ง

- สถาบันครอบครัวไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชน

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเล่นการพนันในกลุ่มเยาวชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อาหารกลางวันมีไม่เพียงพอ

ต่อความต้องการ

- ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากหน่วยงานอื่น

- สถานศึกษาในเขตความรับผิดชอบขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี โอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆ จึงมีมาก

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

- ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอสาธารณสุขจังหวัด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

- ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนไม่เข้าใจจึงเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติ

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัวและสังคม

- การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไขเลือดออก

#### ๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

##### จุดแข็ง (Strength=s)

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรได้เองภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย

- พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจในสภาพปัญหาของชุมชน

- สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

- มีฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งได้มาจากการสรรหาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถมาจากทุกภาคส่วน

##### จุดอ่อน (Weakness=w)

- ประชาชนไม่เข้าใจในกฎหมายและการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- บุคลากรยังขาดความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน

- บุคลากรขาดจิตสำนึกในการให้บริการและการอำนวยความสะดวกกับผู้มาติดต่อราชการ

- บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก บางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้ กรณีมีผลงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

- บุคลากรทางส่วนงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดเพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

- การประสานงานระหว่างองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

##### โอกาส (Opportunity=O)

- ได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพ

- ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมาเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

- การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดแข็ง (Strength=s)

- ประชาชนเริ่มมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากยิ่งขึ้น
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องของการดูแลสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

### จุดอ่อน (Weakness=w)

- งบประมาณมีจำกัดด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนบางส่วนในเขต อบต.ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน จากการเลี้ยงสัตว์ ลงสู่แม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

### โอกาส (Opportunity=O)

- มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตตำบลช่องสะแก เช่น มีพื้นที่เป็นทุ่งนา ป่าไม้ เป็นต้น
- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น กรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ระเบียบ กฎหมายบางอย่างเป็นอุปสรรคในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนบางส่วนไม่สนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างทั่วถึง
๒. ปัญหายาเสพติดภายในตำบล ยังไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้
๓. ปัญหาการควบคุมการเลี้ยงสัตว์และการขึ้นทะเบียนสัตว์ที่ไม่ถูกต้อง
๔. ภายในตำบลไม่มีบริการรถพยาบาลหรือรถฉุกเฉิน สำหรับช่วยเหลือประชาชนเมื่อเจ็บป่วยฉุกเฉิน
๕. การบริหารงานขององค์กรยังไม่เป็นที่พึงพอใจของประชาชน เช่น การให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ การใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร
๖. ประชาชนจำนวนมากยังมีรายได้น้อย
๗. ถนนสายหลักหลายสายที่มีจุดตัด ไม่มีสัญญาณไฟจราจร ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นโดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดการให้และการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่อบรมประชุมราษฎร

- (๙) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดระบบความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ที่ดิน ป่าไม้ สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชั่น
๙. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

### ภารกิจรอง

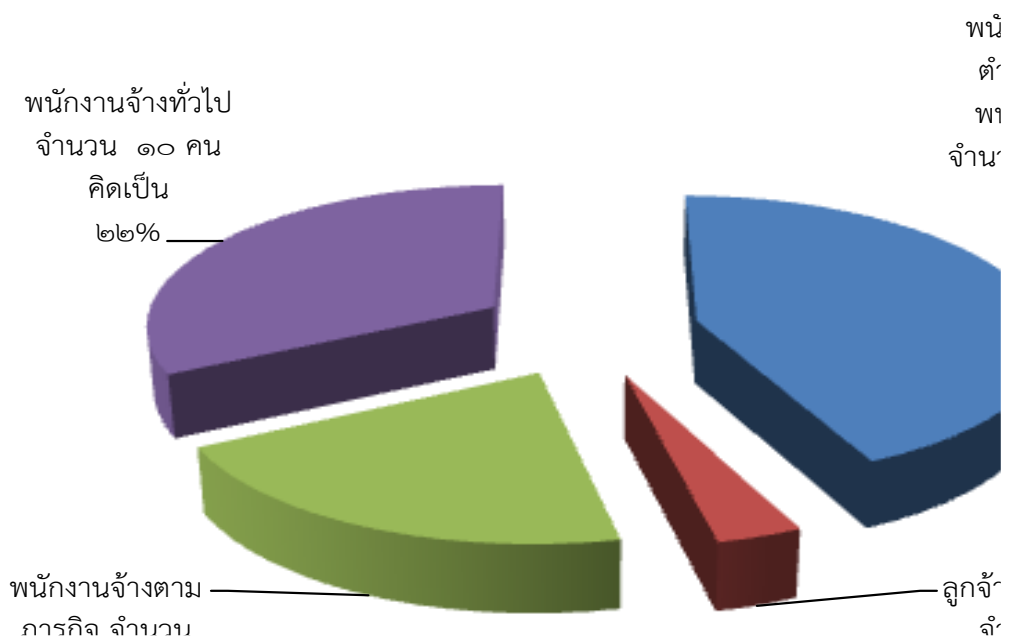
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนทั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกยังคงมีภารกิจและปริมาณงานที่ต้องดำเนินการและเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อบริหารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ให้สามารถบริหารงานและแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### แผนภูมิอัตรากำลัง

#### แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก





## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว นั้น จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ อบต.</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอำนวยการ</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> <li>- งานการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานการสนับสนุนและบริการ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ อบต.</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอำนวยการ</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> <li>- งานการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานการสนับสนุนและบริการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการ</li> <li>- งานส่งเสริมการเพิ่มรายได้</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานหลักการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานบุคคล</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานวางแผนและวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ</li> <li>- งานสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานทะเบียนประวัติข้อมูล</li> <li>- งานการฝึกอบรม พนักงาน สมาชิกสภา</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้าง บำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- งานการสรรหาคัดเลือกพนักงาน</li> <li>- งานส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมพนักงาน</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์เรื่องการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสำรวจกิจกรรมประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูล สถิติ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานดำเนินการและแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมป้องกันโรค</li> <li>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น</li> <li>- งานสุขาภิบาล</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการ</li> <li>- งานส่งเสริมการเพิ่มรายได้</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานหลักการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานบุคคล</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานวางแผนและวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนระดับ</li> <li>- งานสิทธิต่างๆ เกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์</li> <li>- งานทะเบียนประวัติข้อมูล</li> <li>- งานการฝึกอบรม พนักงาน สมาชิกสภา</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงาน ลูกจ้าง บำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- งานการสรรหาคัดเลือกพนักงาน</li> <li>- งานส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมพนักงาน</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานประชาสัมพันธ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์เรื่องการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสำรวจกิจกรรมประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูล สถิติ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานดำเนินการและแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมป้องกันโรค</li> <li>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาพยาบาลเบื้องต้น</li> <li>- งานสุขาภิบาล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานการวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานประเพณี ศาสนาศิลปและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานการวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานประเพณี ศาสนาศิลปและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการภายในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองขนาน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองขนาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ประเภทสามัญ มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๑๓.๗๓ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๗,๒๒๒ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๘,๐๘๕,๐๐๐ บาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพพระ ประเภทสามัญ มีพื้นที่ประมาณ ๑๒,๘๙๕.๗๑ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๒,๑๙๓ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๒๒,๕๓๕,๕๐๐ บาท
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ประเภทสามัญ มีพื้นที่ประมาณ ๑๗.๒๐ ตารางกิโลเมตร ประชากรโดยรวมประมาณ ๔,๑๑๕ คน งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๑,๔๕๐,๐๐๐ บาท

### เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ประเภท	อบต.ช่องสะแก	อบต.โพพระ	อบต.บางจาน
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	๒๒	๑๖	๑๖
ลูกจ้างประจำ	๑	-	๑
พนักงานจ้าง	๒๒	๑๓	๙
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๖</b>

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กับองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระและองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประเภท ขนาด บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันและใกล้เคียงกัน แต่จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร และงบประมาณที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโพพระและองค์การบริหารส่วนตำบลบางจาน โดยมีพื้นที่มากกว่า อบต.โพพระถึง ๓ เท่า และมากกว่า อบต.บางจานถึง ๒ เท่า ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงมีการกำหนดอัตรการอบกำลังมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๒ แห่ง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก จึงมีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่างตามระเบียบฯ ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๖ จะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งว่างได้ครบถ้วน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖ (ปัจจุบัน)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) <b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ปก.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ชก.
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ชก.
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ชก.
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ปก.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทป./ชง.
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช./ปก.
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	(ว่าง ๒ ตำแหน่ง)
<b>รวม</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>๒๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	วช/ปก.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก/ชง.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ทป./ปง.
วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานศึกษา (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๘,๒๐๕,๐๐๐	๔๐,๑๑๕,๒๕๐	๔๒,๑๒๑,๐๑๓

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๘. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

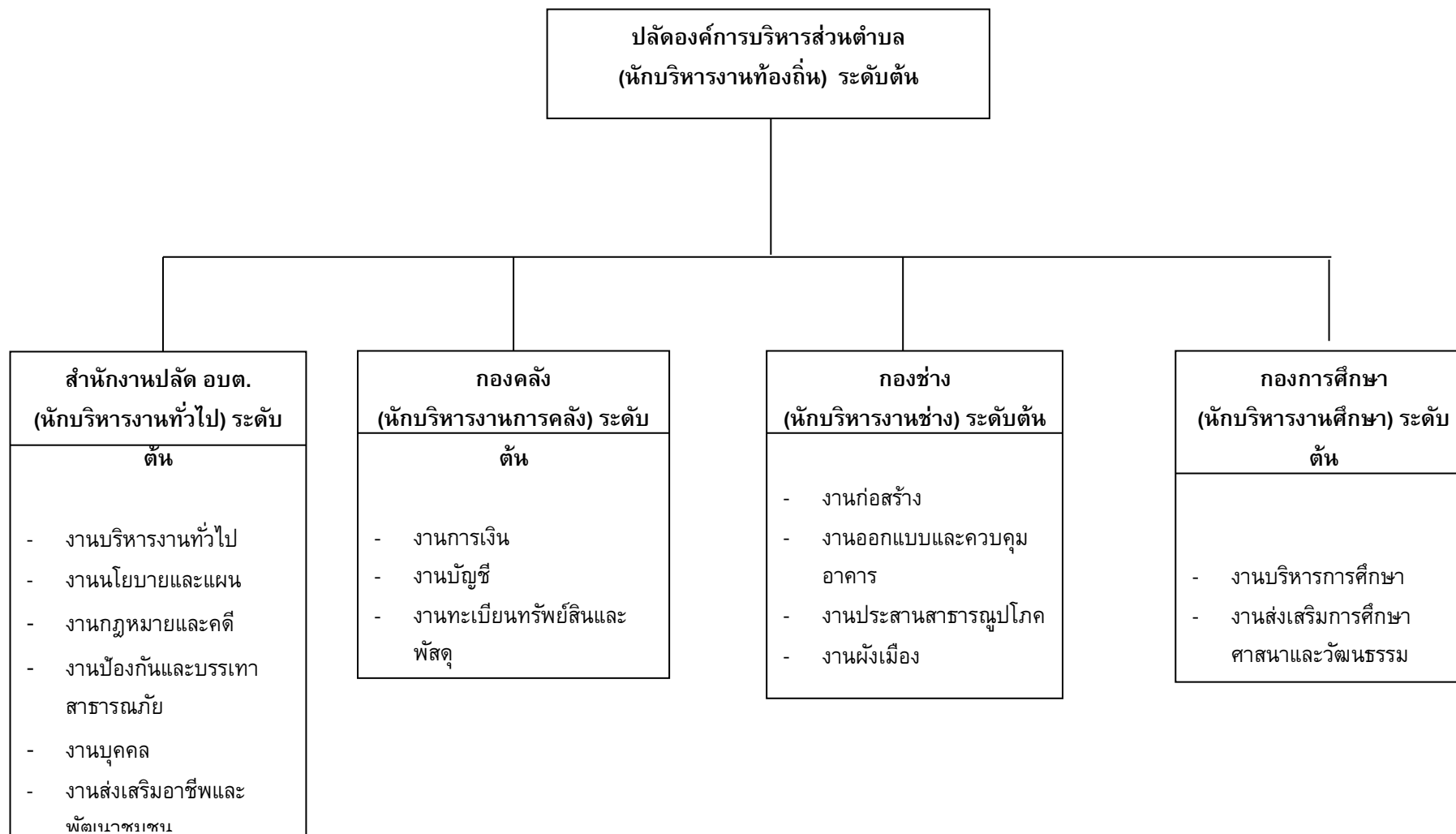
๒๑-๒๓



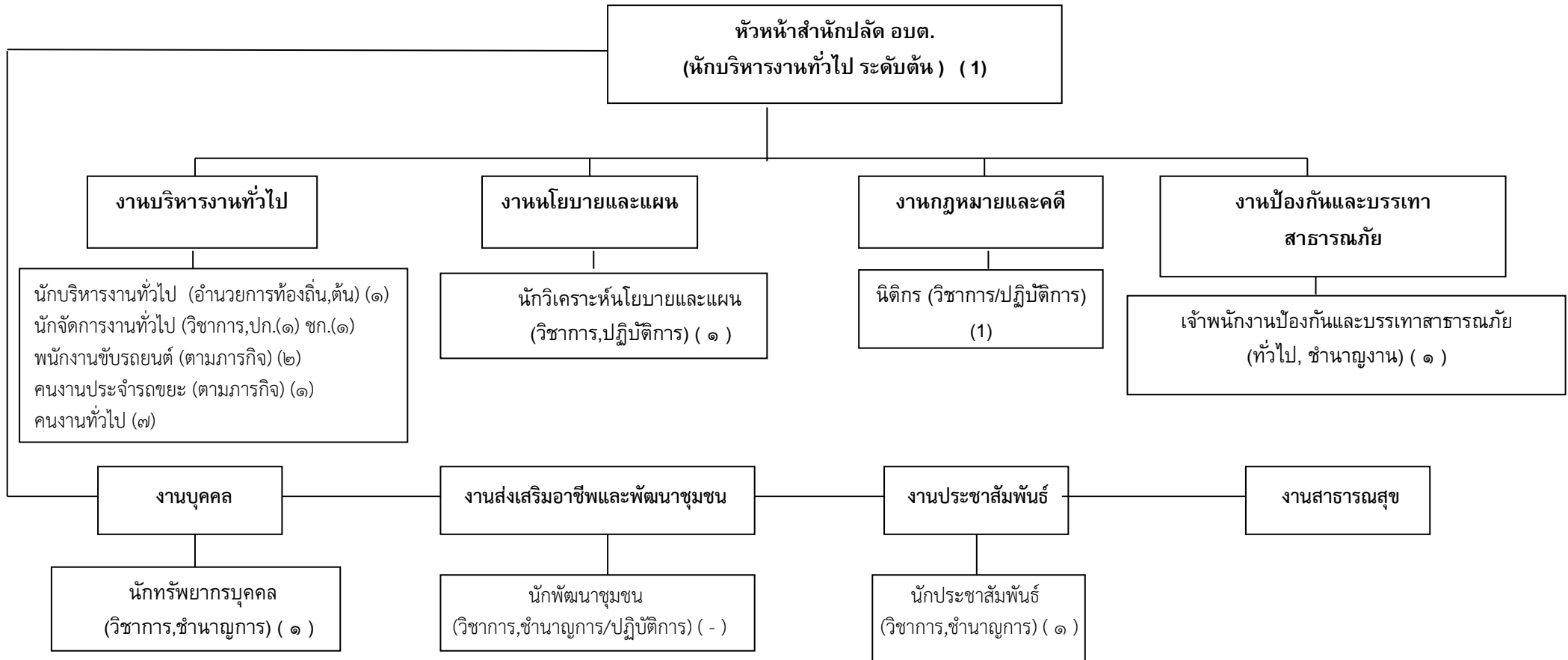


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก



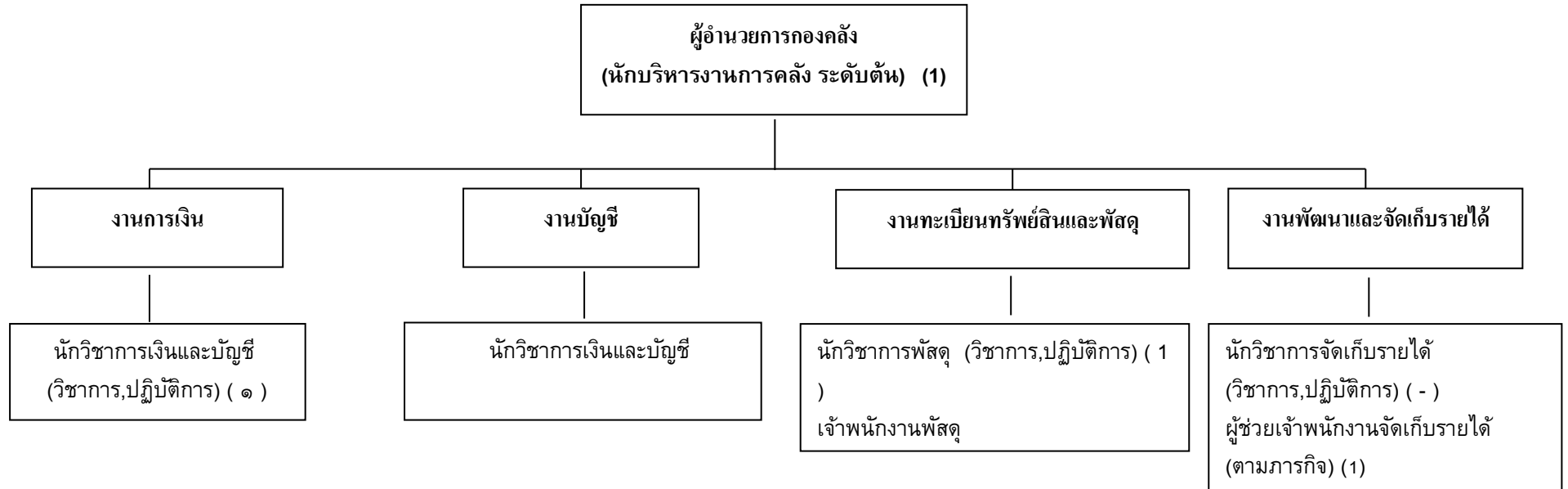
## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	๔	๒	๑	-	๑

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	๗

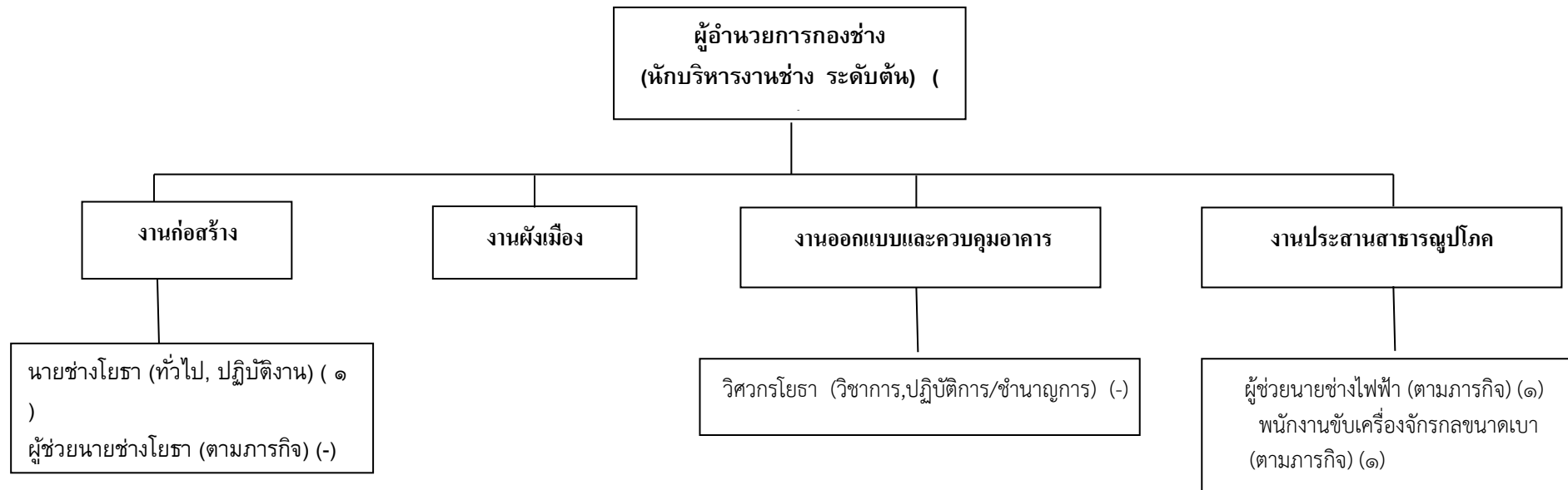
## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒

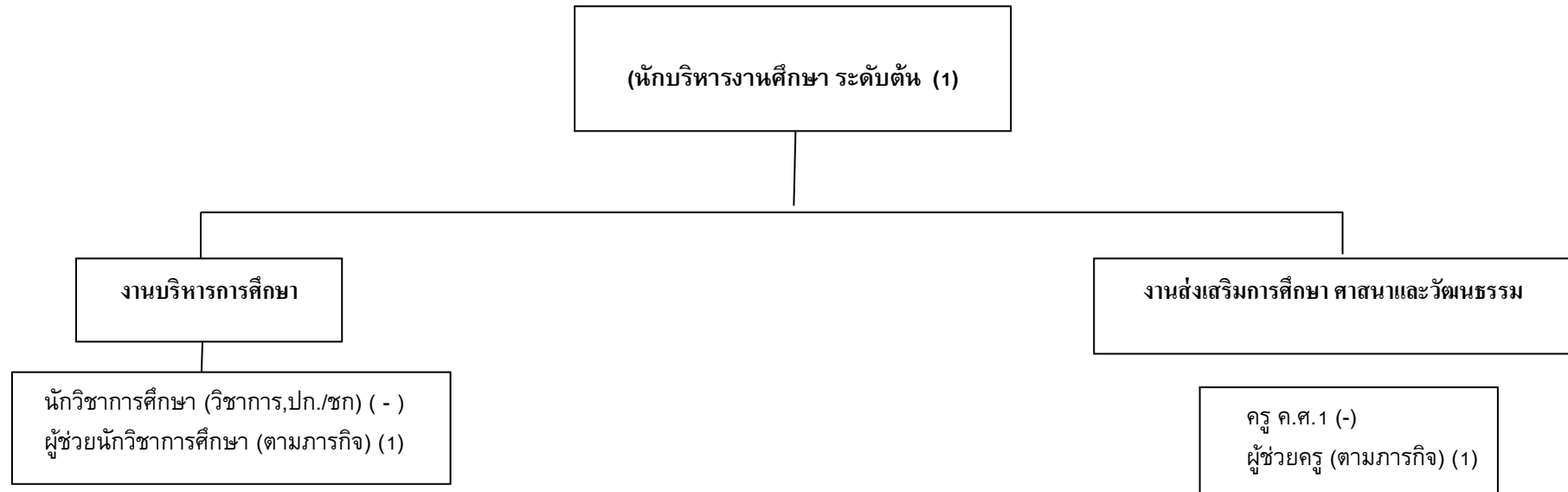
## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	๓

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	๑	-	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> -	ป.ตรี	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๐๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒.	นายพดุมพิงค์ แยมเกษร	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด นิตกร)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด นิตกร)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	-	-	
๓.	นายวรุฒ์ธรรม เลิศกุลประยัต	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิตกร	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิตกร	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	
๔.	น.ส.รัชนิกร แก้วระยับ	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	
๕.	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐*๑๒)	-	-	ตำแหน่งว่าง
๖.	นางขวัญชนก หริ่งระรี่	ป.โท (รัฐปศาสนศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	
๗.	นางกนกกาญจน์ เทียนไชย	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	
๘.	นายรังสรรค์ แก้วมณี	ปวส. (ไฟฟ้า)	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐*๑๒)	-	-	
๙.	นางวนิดา อิทธิพลกังวล	ป.โท (ธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๒๘,๒๐๐ (๒๖,๙๒๐*๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๐.	น.ส.นฤมล วิเวกจิตร	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔*๑๒)	-	-	
๑๑.	<b>ลูกจ้างประจำ</b> น.ส.บุญรัตน์ ต้วมสี	ป.ตรี (ประถมศึกษา)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐*๑๒)	-	-	
๑๒.	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายวรเทพ อริญพันธ์ุ	ป.๖	-	พจน.ขับรถยนต์	-	-	พจน.ขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐*๑๒)	-	-	
๑๓.	นายเผชิญ พลายงาม	ม.๖	-	พจน.ขับรถยนต์	-	-	พจน.ขับรถยนต์	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐*๑๒)	-	-	
๑๔.	นางสาวสุภัตรา มั่งสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนา ชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนา ชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	
๑๕.	นายชวลิต นกฉลาด	(ทักษะ)	-	พนักงานท้ายรถ ขยะ	-	-	พนักงานขับรถ ขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	
๑๖.	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> น.ส.สุวรรณ วงศ์เยี่ยม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๑๗.	นายกิตติศักดิ์ คล้ายคลึง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๑๘.	น.ส.โสภิต ม่วงงาม	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๑๙.	นายชวลิต นกฉลาด	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๐.	น.ส.ธัญญา ชมอินทร์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๑.	นางปาริชาติ ภูเจริญชัยกิจ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒๒.	น.ส.สุภัตรา มั่งสมบัติ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๒	นายบุญธรรม ขำเขียว	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	



## กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> น.ส.กรรณิการ์ มีทรัพย์	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒.	นางสาวสุชญา วงศ์น้ำเพชร	ป.ตรี (การจัดการการคลัง)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินฯ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินฯ	ปฏิบัติการ	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐*๑๒)	-	-	
๓.	-	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นวช.จัดเก็บฯ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นวช.จัดเก็บฯ	ปฏิบัติการ	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔.	น.ส.พกามาศ ยิ้มมะเริง	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐*๑๒)	-	-	
๕.	นางสาวณัฐธิดา มากมูล	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	
๖.	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางณัทพร เพียรธรรม	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บฯ	-	๑๕๔,๐๘๐ (๑๒,๘๔๐*๑๒)	-	-	
๗.	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> นายจรพล มั่งมีสุข	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒.	นายอรุพงษ์ พูลเกิด	ป.ตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐*๑๒)	-	-	
๓.	-	ป.ตรี	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๔.	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> -	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐*๑๒)	-	-	
๕.	นายณัฐพล แสงส่งกลิ่น	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๖.	นายสิริชัย คล้ายคลึง	ม.๓	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกล ขนาดเบา	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐*๑๒)	-	-	
๗.	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายอนุสรณ์ น่วมอ่อน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๘.	นายพรพงศ์ ศรียศ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	
๙.	นายวรวุฒิ ปานเรือง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐/ปี	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> นางส่องศรี พรประสาท	ป.โท (การบริหารการศึกษา)	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๒.	-	ป.ตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๓.	-	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ครู คศ.๑	-	-	ครู คศ.๑	-	-	-	-	ตำแหน่งว่าง รับเงินอุดหนุน
๔.	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> น.ส.วิริศรา ชูขันทอง	ป.ตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วย นวช.ศึกษา	-	-	ผู้ช่วย นวช.ศึกษา	-	๒๓๔,๘๔๐ (๑๙,๕๗๐*๑๒)	-	-	
๕.	นางประทีป ชุ่มแจ่ม	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

### ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทักษะศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๔ ส่งข้าราชการบรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน ไปอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณสภภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### ส่วนที่ ๒

#### จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องไม่ประพุดิตตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ

**จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก** ดังต่อไปนี้

(๑) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

(๓) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

(๔) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

(๕) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(๖) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และองค์การบริหารตำบลต้นมะพร้าว

(๗) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

(๘) ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม

ไทย

**ส่วนที่ ๔**  
**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก**  
**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**  
**ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
  ๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
  ๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
  ๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
  ๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก



เอกสารที่เกี่ยวข้อง





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก  
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม  
ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก

ประกาศ ณ วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชูบ คล้ายคลึง)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นมะพร้าว



เอกการที่เกี่ยวข้อง





