



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

**องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์**

ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการวางแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กรอบอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและเพื่อการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประกอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์
๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.ชุมแสง	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภोजอมพระ จังหวัดสุรินทร์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภोजอมพระ จังหวัดสุรินทร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายก้องการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบล ๖ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา คือ

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการก่อสร้าง ปรับปรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า และวางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาไฟฟ้าและการสื่อสาร

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ คือ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตรตลอดทั้งปี

- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ คือ
- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มทักษะอาชีพของประชาชนและกลุ่มอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้
 - ๓.๒ เพิ่มพื้นที่ทำเกษตรอินทรีย์
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต คือ
- ๔.๑ เสริมสร้างศักยภาพการพึ่งพาตนเองของประชาชน
 - ๔.๒ ส่งเสริมให้ภาคประชาชนและกลุ่มองค์กรมีความเข้มแข็ง
 - ๔.๓ ส่งเสริมอาชีพ ทักษะชีวิตและสุขภาวะแก่ประชาชน
 - ๔.๔ ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ
- ๕.๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน
 - ๕.๒ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี คือ
- ๖.๑ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
 - ๖.๒ การพัฒนารายได้

จากยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบลดังกล่าว คณะทำงานจึงได้วางกรอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กร ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุรินทร์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้มีการคำนึงถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงได้แบ่งสายงานปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหารท้องถิ่น สายงานอำนวยความสะดวกท้องถิ่น สายงานผู้ปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปและพนักงานจ้างโดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่งและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ ในการพิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

ลำดับ	อปท.	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	พนักงานครู อบต./หัวหน้าศูนย์ (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	รวม
๑	อบต. ชุมแสง	๑๙	๑๓	๓	๔/๓	-	๔๒
๒	อบต. หนองสนิท	๑๙	๑๓	๕	๕	-	๔๓
๓	อบต. สุ่มระวี	๑๘	๑๕	๗	๓	-	๔๓
๔	อบต. บ้านผือ	๑๔	๑๗	๗	๒	-	๔๐
๕	อบต. จอมพระ	๑๙	๑๕	๕	๔	-	๔๓
รวม							๑๖๘
ค่าเฉลี่ย							๔๒

สรุปผลจากการวิเคราะห์

จากการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงมีกรอบอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงนอกจากนี้ในส่วนของ ตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้สรรหาโดยการขอใช้บัญชีสอบของ กสธ. และการรับโอน (ย้าย) และคาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ จะมีพนักงานส่วนตำบล ครบทุกตำแหน่งงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้งานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงบรรลุเป้าหมายภารกิจ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อประชาชน และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.ชุมแสง

ลักษณะเด่นของตำบลชุมแสงคือมีพื้นที่ของป่าหัวไร่ปลายนา จำนวน ๒,๔๐๙ ไร่ ซึ่งชุมชนใช้ประโยชน์ในการเลี้ยงสัตว์และมีผลผลิตจากป่าตลอดทั้งปี เช่น เห็ด ดอกกระเจียว ไข่มดแดง พืชสมุนไพร ฯลฯ ปัจจุบันตำบลชุมแสง แบ่งเขตการปกครองเป็น ๗ หมู่บ้าน ตำบลชุมแสงมีเนื้อที่ประมาณ ๑๗,๕๐๐ ไร่ หรือ ๒๘.๐๐ ตารางกิโลเมตร

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ยังไม่ครอบคลุม ทุกพื้นที่
- ๑.๒ ไม่มีสิทธิในการครอบครองที่ดินทำกิน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟจราจรภายในตำบลไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนทางการเกษตรสูง
 - ไม่มีเงินทุนหมุนเวียนเกี่ยวกับการทำการเกษตร
 - ไม่มีอาชีพรองรับที่มั่นคง
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตรและการประกอบอาชีพอื่นๆ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ เด็ก เยาวชนก่อเหตุทะเลาะวิวาท
- ๓.๓ ขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๔. ด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงาน ของ อบต.
- ๔.๔ บุคลากรขาดกระบวนการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๔.๕ งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ความแห้งแล้ง/ น้ำน้อย ไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค-บริโภคได้
- ๕.๒ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอย
- ๕.๓ มีการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
- ๕.๔ มีการบุกรุกที่สาธารณะ เพื่อใช้ประโยชน์ส่วนตัว

๖. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๖.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ๖.๒ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า
- ๖.๔ ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- ๗.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ๗.๓ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิด ปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- ๗.๔ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความ สนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และซ่อมแซมถนนต่าง ๆ ที่ชำรุดเสียหาย
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ก่อสร้างรางระบายน้ำให้ทั่วถึง
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ สร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน รมรงค์ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ๓.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้เรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม
- ๓.๔ ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนเล่นกีฬา เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ๔.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถโดยส่งเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๔.๔ ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องระบบบริหารงานของ อบต.

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงลำห้วยสาธารณะ
- ๖.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลอง อ่างเก็บน้ำและสระน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
- ๖.๔ รมรงค์และส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร
- ๖.๕ มีมาตรการป้องกันและเฝ้าระวัง สอดส่องดูแล การบุกรุกที่สาธารณะ
- ๖.๖ จัดหาและจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๕.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ
- ๕.๒ บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๕.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรมรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ผู้สูงอายุ
- ๕.๕ สนับสนุนให้ประชาชนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปลุกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและ การศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีให้เด็กและเยาวชน
- ๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการ

พัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และ รวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและ นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้วิเคราะห์สภาพองค์การ และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ชุมแสง ผลการวิเคราะห์สภาพสิ่งแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณวุฒิอยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหาร

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ตีพ้อ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

๒. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ไม่สามารถดำเนิน โครงการเองได้

๓. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของ ประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุน งบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญ

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่มีความชำนาญ
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนากิจกรรมฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้ เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

๔. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง

๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนและประชาชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากร

๔. มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีงบประมาณด้านการบริหารเพียงพอ

๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอ

๓. คณะกรรมการให้ความร่วมมือดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. แผนงานยังไม่ชัดเจน

๒. การติดตามประเมินผลขาดความต่อเนื่อง

๓. การประสานงานยังไม่เชื่อมโยงกัน

๔. ขาดประสบการณ์การเขียนแผนงานโครงการ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เครือข่ายมีส่วนร่วมในการสร้างสุขภาพชุมชน

๒. มีงบประมาณสนับสนุนจาก สปสช./อปท.และภาคส่วนอื่นๆ

๓. ผู้นำท้องถิ่นส่งเสริมผลักดันเรื่องการดูแลสุขภาพประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ

๒. การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

๗. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะ ไม่ว่าจะด้านวัฒนธรรม ด้านเยาวชน มารับผิดชอบ อย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้วางแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มุ่งมั่นพัฒนาตำบลให้เป็นตำบลที่มี “การคมนาคมสะดวก เกษตรอินทรีย์เป็นเลิศ มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต.ชุมแสง
๒. ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. ส่งเสริมและสร้างสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมการศึกษา
๖. จัดหาพลังงานทดแทน
๗. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน
๘. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อสร้างด้านแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางและองค์กรตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ อัตรากำลัง ปัจจุบันมีคนครอง จำนวน ๓๔ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง เช่น บุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ สารสนเทศ ด้านระบบงานด้านการประมง รวมถึงตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งได้ขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือไม่มีผู้ประสงค์จะมาบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง

ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือมอบหมายงานต่าง ๆ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะบุคลากรเดิมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดบางตำแหน่งและขาดความชำนาญงาน

การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ผู้ปฏิบัติงานทำงานหลายหน้าที่ บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน การจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์ค่างานไม่ถูกต้องหรือไม่ได้มีการวิเคราะห์ ค่างาน ส่งผลขาดแคลนบุคลากร หรือมีบุคลากรบางตำแหน่งมากเกินไป การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ช้า มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจพนักงานหรือข้าราชการที่เรียนจบระดับปริญญาเอก หรือ จบเกียรตินิยมเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้ง่าย มีขั้นตอนมากและวุ่นวาย ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนและการถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสองด้วย ทำให้ท้องถิ่น ไม่สามารถสรรหาคนดีคนเก่งมาทำงานให้กับท้องถิ่นได้รวมถึงในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งของคนที่มา นอกจากนี้ยังไม่มีระบบที่เกื้อหนุนให้บุคลากรท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถโอนย้ายไปสู่ราชการส่วนภูมิภาค หรือส่วนกลาง รวมทั้งโอกาสที่จะได้ขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูง

การวางแผนอัตรากำลัง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะโครงสร้างและอัตรากำลังหลักของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถูกกำหนดโดย ก.กลาง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านสารบรรณ- งานด้านบริหารงานบุคคล- งานด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านนโยบายและแผน- งานด้านวิชาการ- งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานด้านงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านกฎหมายและคดี- งานด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานด้านข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านอำนวยการ- งานด้านป้องกัน- งานด้านฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม- งานด้านการประชุม	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ งานสารบรรณ- งานประชาสัมพันธ์- งานด้านเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานบุคคล- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานด้านข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านกฎหมายและคดี- งานด้านร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานด้านข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานด้านอำนวยการ- งานด้านป้องกัน- งานด้านฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป - งานด้านสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานด้านควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานด้านส่งเสริมสุขภาพ - งานด้านข้อมูล <p>๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านฝึกอบรมอาชีพ - งานด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานด้านส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านระเบียบข้อบังคับประชุม - งานด้านการประชุม <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป - งานด้านสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานด้านควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานการเฝ้าระวังโรค <p>๑.๘ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานด้านข้อมูล <p>๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านฝึกอบรมอาชีพ - งานด้านพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานด้านส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการเงิน - งานด้านการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานด้านเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการบัญชี - งานด้านทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานด้านงบการเงินและงบทดลอง - งานด้านแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานด้านพัฒนารายได้ - งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการเงิน - งานด้านการรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานด้านจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานด้านเก็บรักษาเงิน - งานด้านการบัญชี - งานด้านทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานด้านงบการเงินและงบทดลอง - งานด้านแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานด้านพัฒนารายได้ - งานด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานด้านพัสดุ 	<p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานด้านพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานด้านการก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานด้านข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านประเมินราคา - งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานด้านออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสำรวจและแผนที่ - งานด้านวางผังพัฒนาเมือง - งานด้านควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านการก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานด้านการก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานด้านข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านสำรวจและแผนที่ - งานด้านประเมินราคา - งานด้านควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานด้านออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านวางผังพัฒนาเมือง - งานด้านควบคุมทางผังเมือง <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านข้อมูล - งานด้านประสานกิจกรรม - งานด้านส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานด้านวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานด้านกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานด้านติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานด้านศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศูนย์วัฒนธรรม - งานด้านส่งเสริมและบำรุงศาสนา - งานส่งเสริมและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านข้อมูล - งานด้านประสานกิจกรรม - งานด้านส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานด้านวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานด้านกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานด้านติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศูนย์วัฒนธรรม - งานด้านส่งเสริมและบำรุงศาสนา - งานส่งเสริมและสืบทอดประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่น 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๔ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานด้านศูนย์เยาวชน - งานด้านการกีฬา	๔.๔ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ - งานด้านศูนย์เยาวชน - งานด้านการกีฬา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานด้านตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานด้านตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

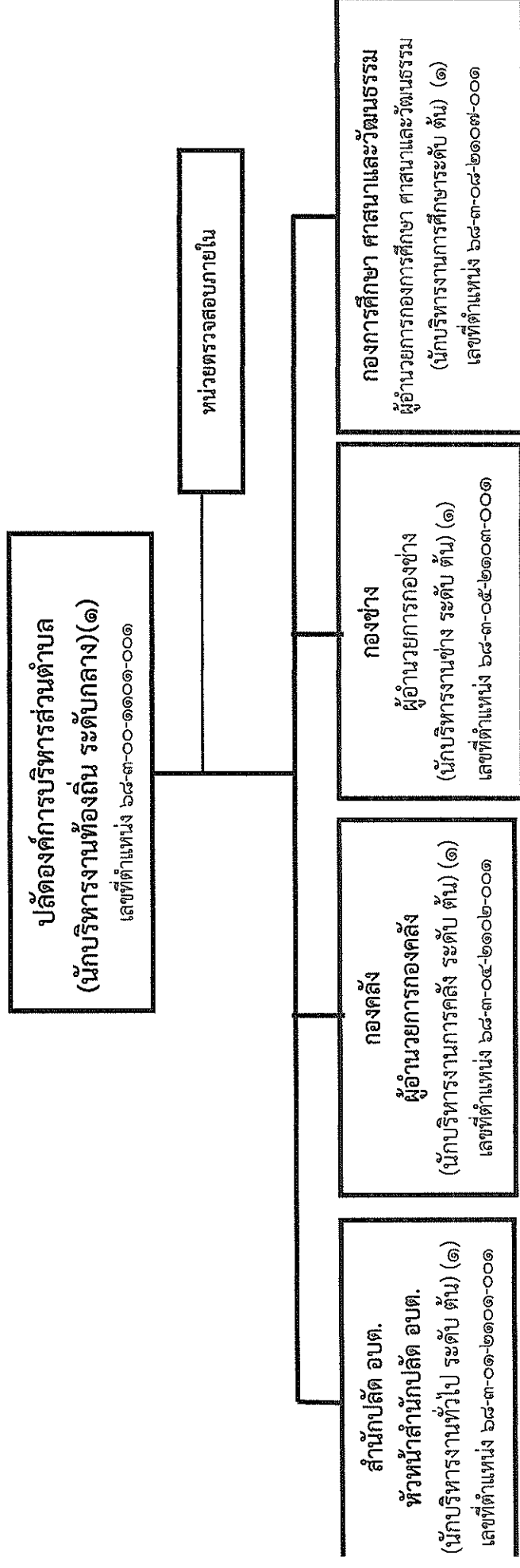
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

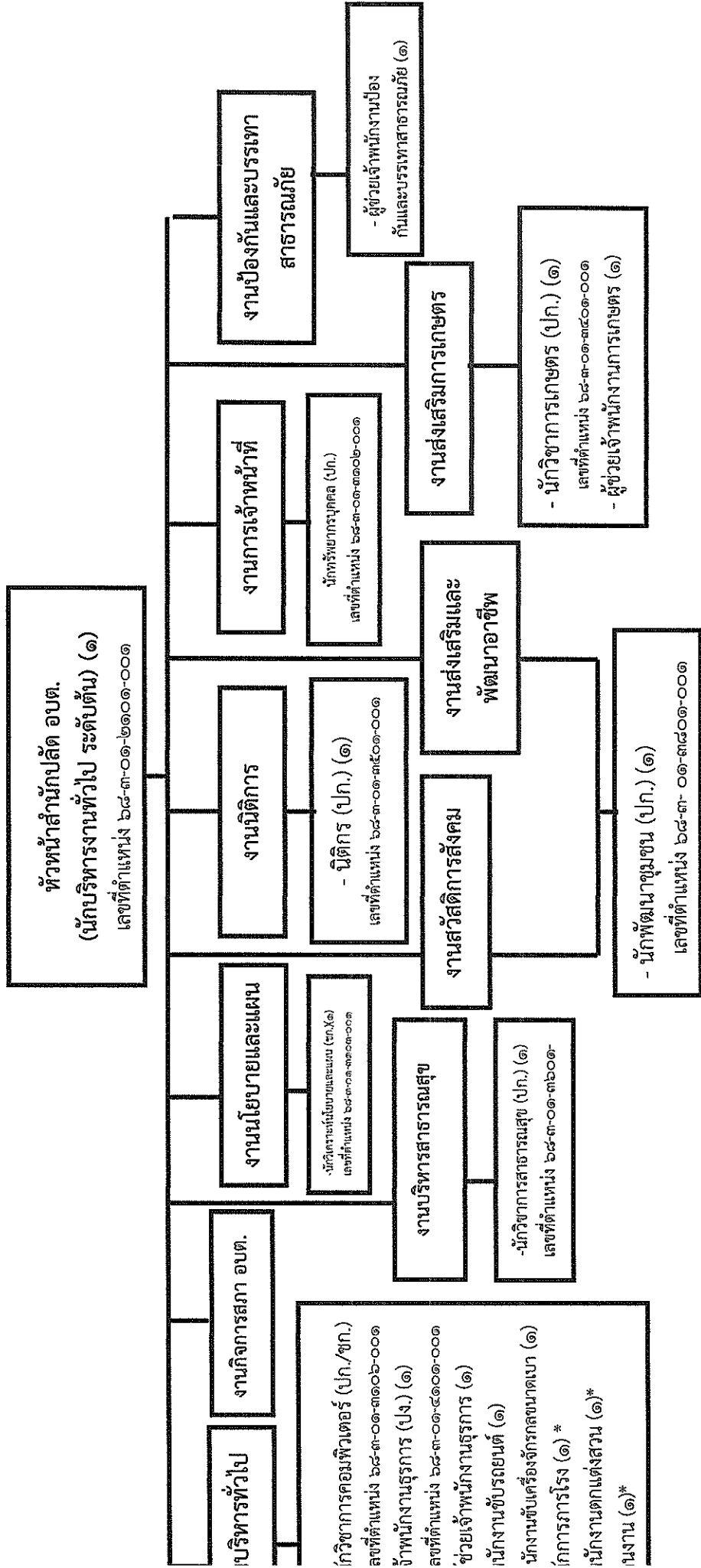
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทมีทักษะ)								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คณงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	กองคลัง								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมแสง								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมแสง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุดม								
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุดม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองขาว								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุดม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๗	๔๗	-	+๕	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

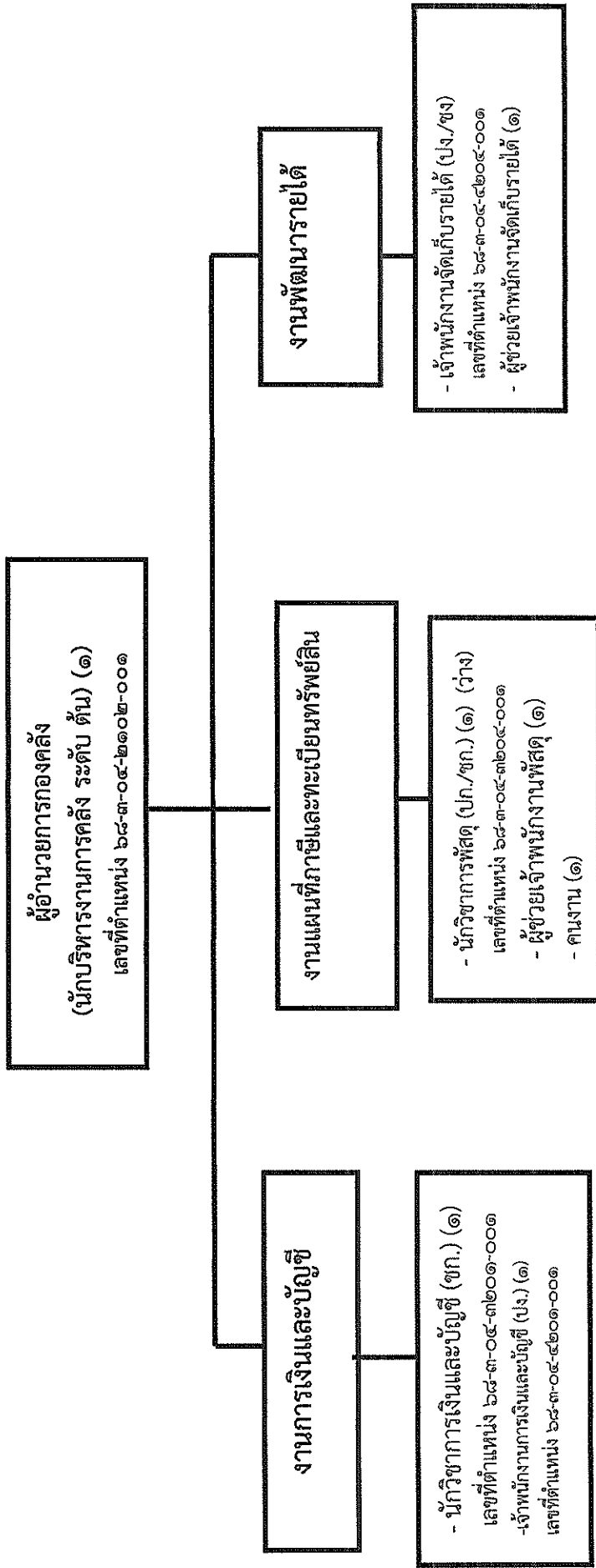


โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

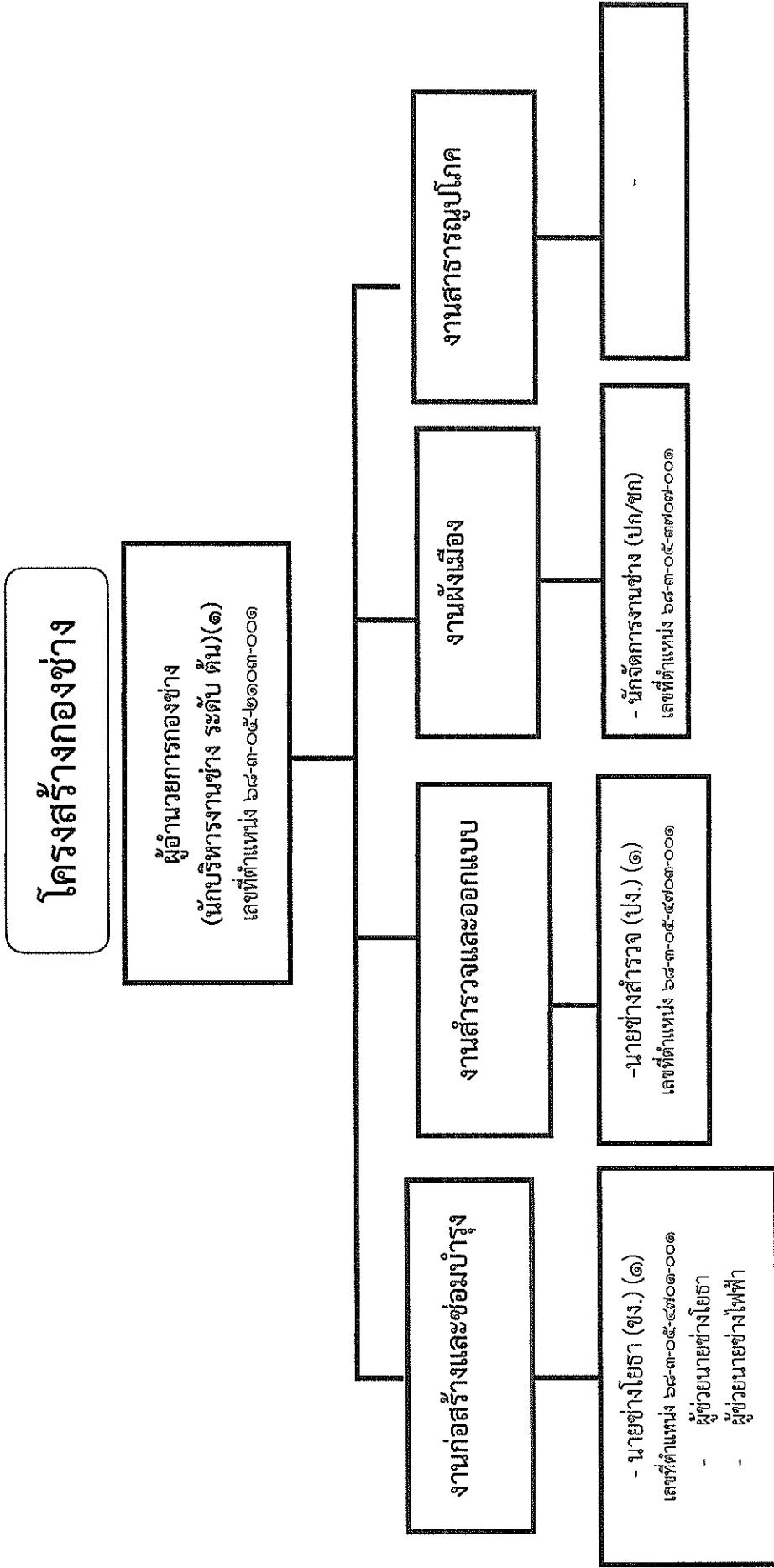


ป	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ประจำ	ภารกิจ	
๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	๕	๔	๑๗

โครงสร้างองค์กร

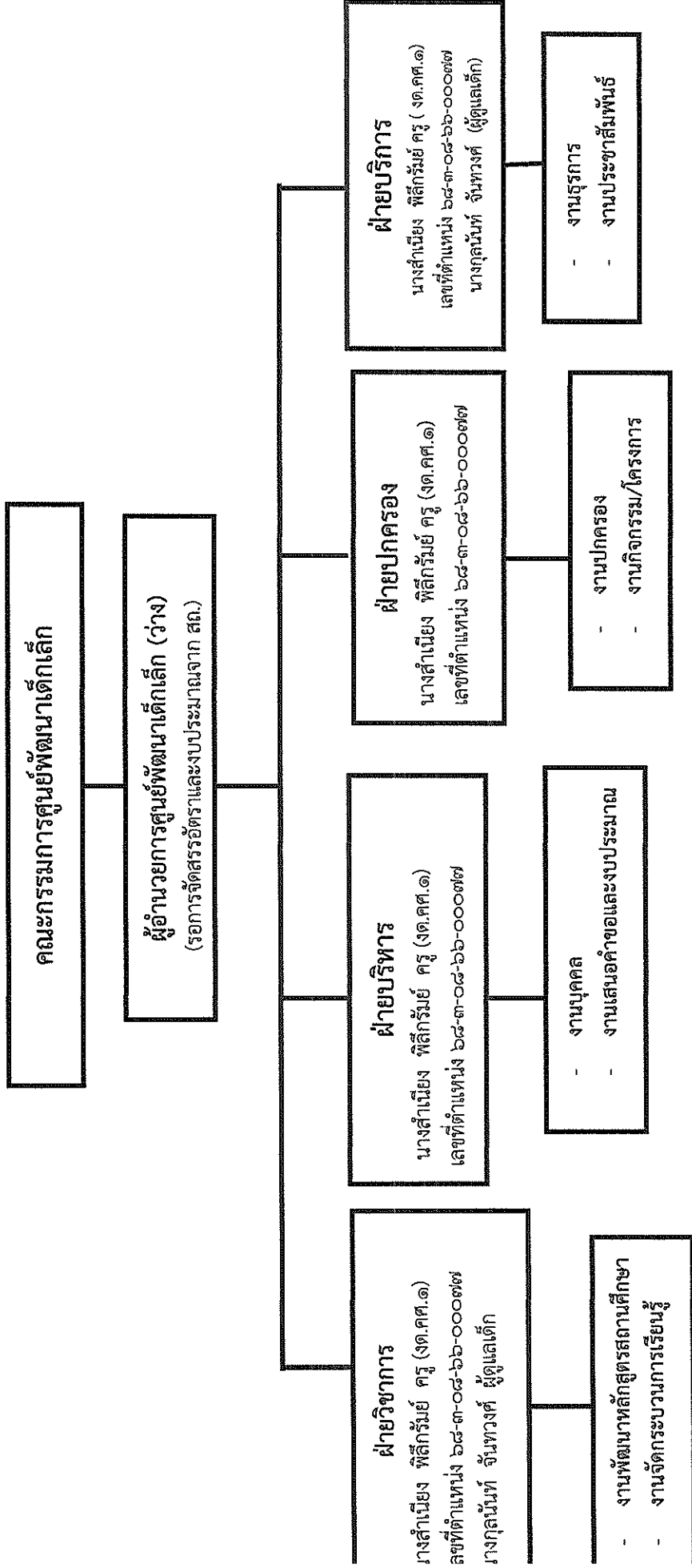


ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก./ชก.	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๒	๑	๘



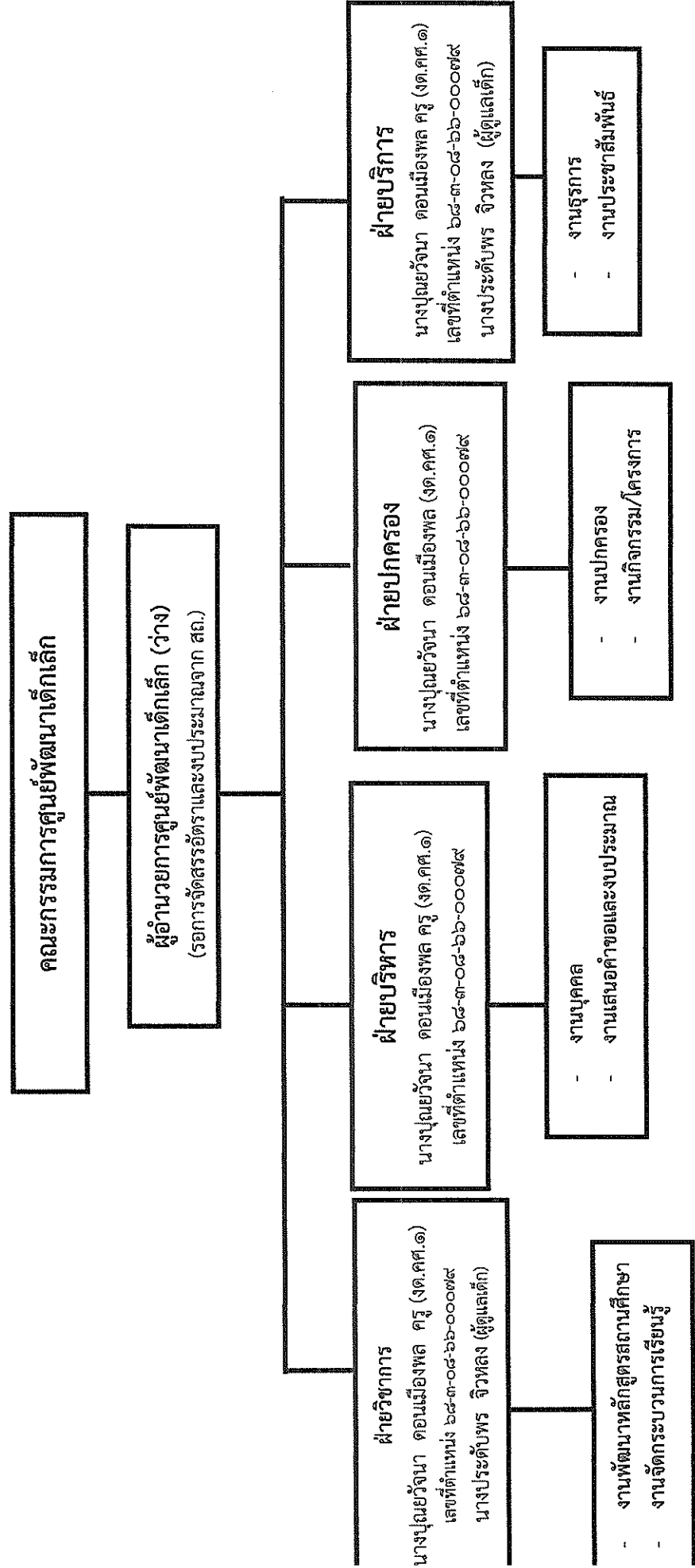
ป	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป *		
ว	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมแสง



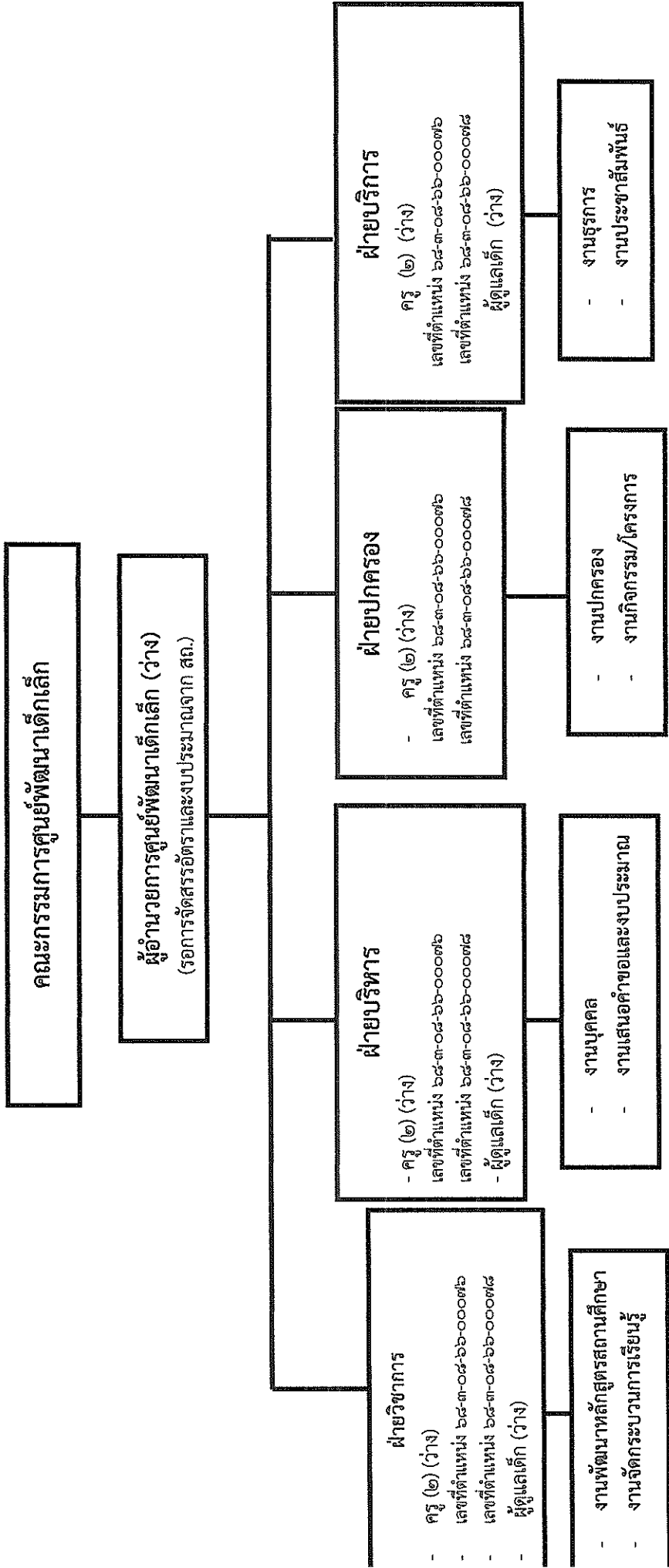
ระดับ	สายงานการสอน			บุคลากรสนับสนุน			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	การเงิน/บัญชี /วัสดุ	การสอน	โภชนาการ/อนามัย ร.ร.	คอมพิวเตอร์/สโตนท์ค้นศึกษา		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	ครู ๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองขาว



ระดับ	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุน			พนักงานจ้าง	รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	เชี่ยวชาญพิเศษ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา		
ผอ.ศพด.	ชก.	-	-	-	-	ภารกิจการ	
-	ครู	-	-	-	-	ทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างการบริหารภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอุดม



ระดับ	สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุน		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ตำแหน่งครู/วิทยฐานะ	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	การสอน	การสนับสนุน			
	ชก.	ชำนาญการพิเศษ	ธุรการ/บันทึกข้อมูล	โภชนาการ/อนามัย รร.	ประจำ	ภารกิจทั่วไป *	
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๔

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลแสง อำเภอลำปาง จ. พะเยา

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง					
นางสาวคำไลย์ ทองศรี	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารอำนวยการ/กลาง	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารอำนวยการ/กลาง	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	
นายประสิทธิ์ อภัยธรรมะ	ร.ม.(รัฐศาสตร)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	อำนวยการ/ต้น	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	อำนวยการ/ต้น	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๘๖,๐๐๐	๘๖,๐๐๐	
นายสุวิทย์ อภัยธรรมะ	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางอภิญญา อภัยธรรมะ	บ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นายราชภูมิ อภัยธรรมะ	ว.บ. (การเมืองการปกครอง)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นายพรินท์ อภัยธรรมะ	ว.บ. (สัตวศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (นิติศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางสาววิภา อภัยธรรมะ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	-	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	เพิ่มเงินมา ๒๕๖๘
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (การตลาด)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	-	๑๘,๘๐๐	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	-	-	-	-	
นายชินหัตถ์ อภัยธรรมะ	ว.บ. (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเกษตร	-	-	-	-	๑๗,๖๕๐	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	ม.อ. (ศึกษาศาสตร์)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	-	-	
นายพรวิมล อภัยธรรมะ	ม.อ. (ศึกษาศาสตร์)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	-	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	ปวช. เครื่องกล	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	-	
นายพรวิมล อภัยธรรมะ	ม.อ. (ศึกษาศาสตร์)	-	พนักงานตรวจสวน	-	-	พนักงานตรวจสวน	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	เพิ่มเงินมา ๒๕๖๘
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการ/ต้น	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการ/ต้น	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	บ.บ. (การบัญชี)	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๑๘,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	
นางสาวพรวิมล อภัยธรรมะ	-	-	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	๖๘-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	-	-	เพิ่มเงินมา ๒๕๖๘

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
นางสาวจันทนาภรณ์ (ประภาพรผู้ดูแลวุฒิ)	คุณวุฒิการศึกษา									
นางโสมสุรางค์ อุดมฤทธิ์	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-		
นางสาวณัฐนันท์ ไม้หอม	บธ.บ. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๔,๖๘๐	-		
นันทกานต์ ข้างทั่วไป										
นางรุ่งนภา บุญรอด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-		
อึ้งซึ้ง										
นายภูษิษฐ์ ลี้อย่าง	วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการ/ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๓๕๖,๑๖๐	-		เพิ่มปีงบประมาณ ๒๕๖๕
-	-	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	นักจัดการงานช่าง	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	-	-		
นายสุวิทย์ งามงาม	วทบ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	นายช่างโยธา	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๓๗๕,๑๒๐	-		
ว่าง	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน	นายช่างสำรวจ	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	-	-		
นางนางข้างตงภรณ์ (ประภาพรผู้ดูแลวุฒิ)										
นายจักรกฤษณ์ ดาศรี	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-		
นายพิศพร บรรเทิงใจ	วทบ.(เทคโนโลยีพลังงานและอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๒๔๐	-		
องการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม										
นายณัฐพัชร์ รัตนธีรการ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการ/ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๔๔๒,๓๒๐	-		
นางสาวชัญฉิรี บุญมี	ศส.บ.(สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษา	๖๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๒๔๑,๔๔๐	-		
-	-	๖๘-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ป.ก./ช.ก.	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๖๘-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	-	-		เพิ่มปีงบประมาณ ๒๕๖๕
นางงามข้างตงภรณ์ (ผู้ดูแลวุฒิ)										
นางสาวธันชนก แสนกล้า	วทบ.(คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-		
นายพิศพนธ์ ธีรพัฒน์										
ผู้อำนวยการ ศษ.จ.ม.แสง										
นางสำเนียง ธีรพัฒน์	คป.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๗	ครู	ค.ศ.๑	ครู	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๗	-	-		
นางงามข้างตงภรณ์ (ประภาพรผู้ดูแลวุฒิ)										
นางกุลนันท์ จันทร์วงศ์	คป.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-		
นายพิศพนธ์ ธีรพัฒน์										
ผู้อำนวยการ ศษ.จ.ม.แสง										
-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๖	ครู	-	ครู	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๖	-	-		
-	-	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๘	ครู	-	ครู	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๗๘	-	-		

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	
นางงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)											
นายพัฒนาเต็มถิ่นของเขาวัว											
จำนวนกร คต.ทของเขาวัว											
นางปุณยวีณา ดอนเมืองพล	คต.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๘	ครู	คต.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๘	ครู	คต.๒	-	-	-	
นางงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)											
นางประติบพร จิวหลง	คต.ม.(หลักสูตรและการสอน)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสวนภายใน											
ว่าง					๖๘-๓-๑๒-๒๒-๐๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ก.ก.	-	-	-	

หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๓๒๑,๘๕๕.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๑๐,๐๙๘,๘๖๖.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๓
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๐๓๗,๙๔๗.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๑๒,๐๘๖,๓๐๐.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙
 ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๘๓๙,๘๕๕.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ๑๒,๔๖๗,๗๘๘.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความ เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางประชุมพร เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกิจการสภา อบต.
- ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนารายได้

๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๓ งานผังเมือง

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา
- ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๓ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานภายใน ดังนี้

๕.๑ งานด้านตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางประชุมพร เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภท
เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

.....

ตามที่ได้มีประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามประกาศ
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
ชุมแสง เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๑๗/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ /๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วน
ตำบลชุมแสง จึงจัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และ
พนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จำนวน ๔๗ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางประชุมพร เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลขุมแสง อำเภอจอมพระ จังหวัดสุรินทร์

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
นางสาวกัญญา อธิระดมพงศ์	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เทียบเท่า ๖/๓๖	๖๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น/กลาง	๖๕๘,๗๖๐	๕๕,๐๐๐	๕๔,๐๐๐
นายศุภณัฐ บุรณะ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนาจการ/ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนาจการ/ต้น	๕๖๘,๕๖๐	๕๐,๐๐๐	-
นายเอกหญิงรยา อธิระดมพงศ์	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ/ต้น	๓๙๖,๐๐๐	-	-
นางเอกกนิษฐ์ ขาญนรา	บ.บ.บ.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๕๘,๕๖๐	-	-
นายราชนันท์ อธิระดมพงศ์	ร.บ.(การเมืองการปกครอง)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๕๖๐	-	-
นายพิชญ์ อธิระดมพงศ์	ว.ท.บ. (สัตวศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๕๖๐	-	-
นางสาวรชชฎี บรรลือทิพย์	บ.บ.บ.นิเทศศาสตร์	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิเทศ	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิเทศ	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๕๖๐	-	-
นางสาววิภา ลาตาหนองุ่น	ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๑๑,๕๖๐	-	เพิ่มเงินค่าจ้าง
นางสาวพชรลักษณ์ สมชาย	บ.ช.บ.(การตลาด)	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๒๑๒,๕๖๐	-	-
พัญญิณนัชชาตมกรกิจ ประมายนผู้มิ่งขวัญ	-	๖๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๐๐๐	-	-
นางสาวณัฐนันท์ สุขสนิท	บ.บ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
นางสาวจันทิมา สุนทรสิทธิ์	ว.ท.บ. (สัตวศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานปศุสัตว์และบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานปศุสัตว์และบรรเทา	-	-	-	-
พัญญิณนัชชาตมกรกิจ (ประเภทผู้มิ่งขวัญ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	-	-	-	-
นายณัฐภัทร สายกระสุน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-
นายเคย มุ่งดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	-	-
พัญญิณนัชชาตมกรกิจ	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	-	-
นายสรตช วงษ์สามารถ	ปว. เครื่องกล	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	-	-
นายถวิลชัย แสนกล้า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	-	-
นางณัฐณิชา แสงสุข	บ.ช.บ. การบัญชี	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	อำนาจการ/ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	อำนาจการ/ต้น	๔๕๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-
นางสาวแสงดาว คุณทัน	บ.ช.บ. การบัญชี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๒,๕๖๐	-	-
นางกุลนารี เจริญยิ่ง	บ.ช.บ. การบัญชี	๖๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๖๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๕๖๐	-	-
นางกุลนารี เจริญยิ่ง	บ.ช.บ. การบัญชี	๖๕-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ชจ.	๖๕-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ./ชจ.	-	-	เพิ่มเงินค่าจ้าง

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	รวมเงินเดือน	หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
พณิศจนฉัตรธรรมภักดิ์ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	คุณวุฒิการศึกษา										
นางโสมสุรงค์ คุณฤทธิ์	บ.บ. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้							๑๓๘,๐๐๐	
นางสาวมณีนันท์ ไหมหอม	บ.บ.บ. การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ							๑๔๕,๖๘๐	
พณิศจนฉัตรชัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		คนงาน							๑๐๘,๐๐๐	
นางรุ่งนภา บุญรอด	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรช่าง	ชำนาญการ/ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ/ต้น	ผู้อำนวยการ/ต้น			๓๕๖,๑๖๐	เพิ่มเงินมา ๒๕๖๘
ภอสง่าง	-	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.			-	
นายภูทธิชัย ลัทธิแสง	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน			๓๗๕,๑๒๐	
นายสุวิทย์ งามงาม	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	ป.ง./ช.ง.			-	
นาง	-									-	
พณิศจนฉัตรธรรมภักดิ์ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	คุณวุฒิการศึกษา										
นายจักรกฤษณ์ ฉัตรศรี	ปวศ. (การก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา							๑๓๘,๐๐๐	
นายพัศพร บรรเทิงใจ	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า							๑๔๕,๒๔๐	
ภอสง่าง	-									-	
นายณัฐพัชร์ รันนะธำกร	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรกองการศึกษา	ชำนาญการ/ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ/ต้น	ผู้อำนวยการ/ต้น			๔๕๒,๓๒๐	
นางสาวขวัญสิริ บุณมี	ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ			๒๔๑,๔๕๐	
พณิศจนฉัตรชัย	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ป.ง./ช.ง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ป.ง./ช.ง.			-	เพิ่มเงินมา ๒๕๖๘
นางฉัตรวิมลฉัตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	-									-	
นางสาวฉัตรนภา แสนกล้า	วท.บ. (คณิตศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ							๑๓๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมแสง	-									-	
ผู้อำนวยการ ศพด.ชุมแสง	-									-	
นางลำไยียง พิสิกรรมย์	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๕-๖๖-๐๐๑๗๘	ครู	ศศ.๑	๖๘-๓-๐๕-๖๖-๐๐๑๗๘	ครู	ศศ.๑			-	
พณิศจนฉัตรธรรมภักดิ์ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	คุณวุฒิการศึกษา										
นางศุคนันท์ จันทร์วงศ์	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก							-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอูขุขันธ์	-									-	
ผู้อำนวยการ ศพด.อุทมน	-									-	
๑			ครู		๖๘-๓-๐๕-๖๖-๐๐๑๗๖	ครู				-	
๒			ครู		๖๘-๓-๐๕-๖๖-๐๐๑๗๕	ครู				-	

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมวดหมู่
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			
พนักงานสำนักงานภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)	คุณวุฒิการศึกษา									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของบวว										
ผู้อำนวยการ สทท.หนองขาว										
นางปอวยวิจิตร ดอนเมืองทล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๙	ผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๗๙	ครู	คศ.๒	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)										
นางประดับพร จิวหลง	ค.ช.ม.(เหล็กอุตสาหกรรม)									
หน่วยตรวจสอบภายใน										
ว่าง										

- หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๔,๓๒๑,๘๕๕.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๐,๐๙๙,๘๐๖.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๓
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖,๐๓๗,๙๕๗.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๒,๐๘๖,๑๐๐.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙
 ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๗,๘๓๙,๘๔๔.๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๒,๕๖๗,๙๕๗.๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๕



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
ที่ ๑๒๘ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลชุมแสง	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจักได้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นางประทุมพร เทียงธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง