



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวีระศักดิ์ สวัสดิ์วงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลชองไม้แก้ว
อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางการเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๘
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๙-๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐-๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ หนังสือที่ ชพ ๐๐๒๓.๒/ว ๐๔๖๐๒ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อบรรลุภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

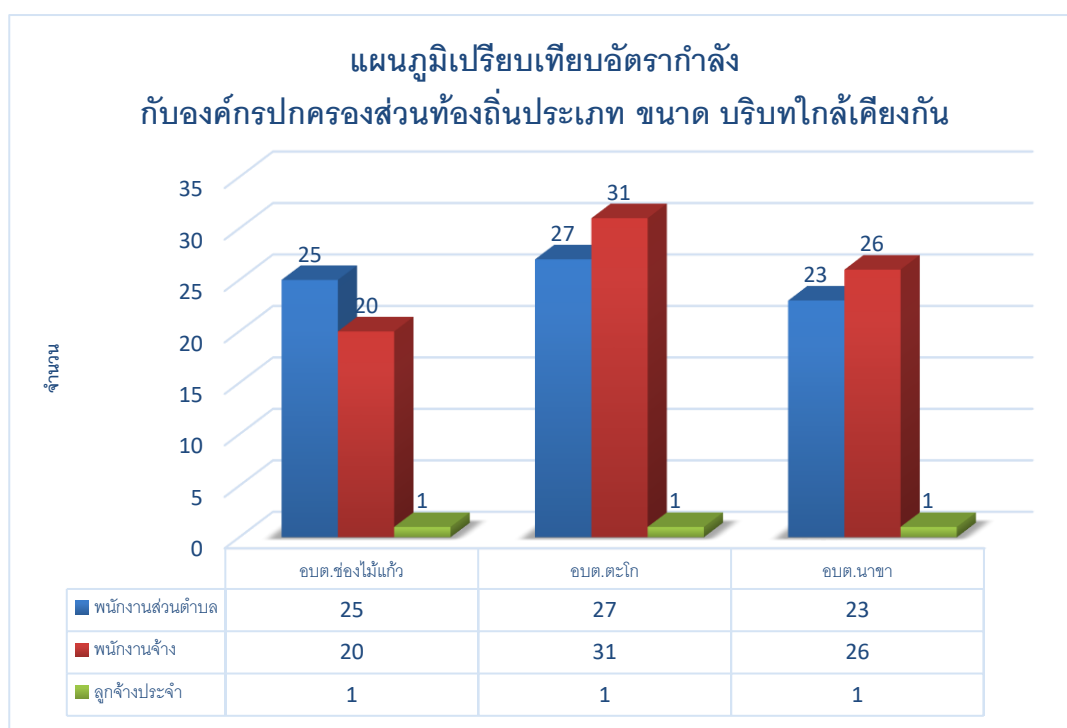
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ตะโก อบต.นาขา
มิถุนายน- กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชุมพร
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ช่องไม้แก้ว ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ชองไม้แก้ว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชองไม้แก้ว (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชองไม้แก้ว

๔.๑ วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานดี สืบสานประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาและกีฬา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน

๔.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่งได้มาตรฐาน ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง
๒. คนมีคุณภาพและมีความเข้มแข็งควบคู่สังคมน่าอยู่
๓. ประชาชนมีความรัก สามัคคีต่อกัน สามารถรับมือสาธารณภัยต่าง ๆ ได้ ลดปัญหาเสียดิตความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประชาชน มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่
๕. จัดกิจกรรมที่ดีต่อการส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุง สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ
๖. การบริหารจัดการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านการสร้าง พัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่ง
๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชน นักเรียน นักศึกษา มีความพึงพอใจด้านการศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างรวดเร็ว ทั่วถึง ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการดำเนินการด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชน สังคม

๔. จำนวนกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบความสำเร็จ

๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายได้รับความพึงพอใจ ๖. จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. มีการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการการคมนาคม และการขนส่งได้มาตรฐาน

๒. ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ได้รับการด้านคุณภาพชีวิตและด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว จนถึงทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๓. มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการจัดระเบียบชุมชนสังคม

๔. มีการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการพัฒนาอาชีพ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ

๖. ประชาชน องค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้บริการสาธารณะ

๔.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านสาธารณูปโภคด้านสาธารณูปการและการพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดบริการสาธารณสุข สุขภาพพลานามัยของประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑ : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ : การป้องกันและแก้ไขปัญหอบาปมุขและสิ่งเสพติด

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ : ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอัตลักษณ์ของท้องถิ่นสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ : การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๒ : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารจัดการของประชาชนในพื้นที่ตามหลักธรรมาภิบาล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้นเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-ระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคมและการขนส่ง ได้มาตรฐาน ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึง บริการได้อย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพ ชีวิต	-ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ได้รับการด้าน คุณภาพชีวิตและด้านการศึกษาอย่างรวดเร็ว ทัวถึง ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ยาม - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การจัด ระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	- ประชาชนมีความรัก สามัคคีต่อกัน สามารถรับมือ กับสาธารณภัยต่าง ๆ ได้ ลดปัญหาหาเสพติด ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัด อบต.- รองปลัดอบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน - ยาม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม	-ประชาชน มีการพัฒนาในการประกอบอาชีพโดยยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ทุก ภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จัดกิจกรรมที่ดีต่อการส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุง สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน	- การบริหารจัดการจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน และสามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกระดับ เช่น - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการพัสดุ - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีถนนหลวงสาย ๔๑ (เอเชีย ๔๑)ผ่านพื้นที่ ๒. เส้นทางเชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้าน ๓. มีแหล่งน้ำดิบที่สามารถบริหารจัดการได้ ๔. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน ๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๖. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน ๗. นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นเอื้อต่อการพัฒนาและดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๒. จำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓. ขาดการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน, ข้อมูล ไม่ครบถ้วนและไม่ตรงกับฐานข้อมูลกับหมู่บ้าน

โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้การสนับสนุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีหน่วยงานจัดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓. ประชาชนให้ความร่วมมือ/อุทิศที่ดินสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เกิดอุทกภัยในพื้นที่เป็นประจำทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ๒. สภาพพื้นที่ตอนบนของตำบลเป็นพื้นที่ราบเชิงภูเขา ทำให้ประสบปัญหาในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. พื้นที่บางหมู่บ้านประสบปัญหาการจ่ายกระแสไฟฟ้าทำให้เกิดปัญหาไฟฟ้าไม่พอใช้/ไฟฟ้า ตกเป็นประจำ ๔. กฎหมาย กฎ ระเบียบยังไม่เอื้อความอิสระแก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการเท่าที่ควร

ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๓ แห่งในพื้นที่ ๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ๓. มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานด้านสังคมและสวัสดิการโดยตรง ๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ๕. มีศูนย์พัฒนาครอบครัวระดับตำบล ๖. มีสนามกีฬา/ลานกีฬาประจำหมู่บ้าน ๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๘. มีอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน(อสม.)ที่มีความพร้อมและเพียงพอต่อการให้บริการด้านสาธารณสุข ๙. มีโครงการ/กิจกรรมด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ๑๐. มีการมอบหมายงาน/มอบอำนาจในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ๑๑. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะในเรื่องการสาธารณสุข ทำให้เกิดการล่าช้าในการทำงาน ๒. สื่อการเรียนการสอน/วัสดุ เครื่องเล่น สำหรับการพัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอ
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและช่วยเหลือด้านสังคม งานสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. นโยบายรัฐบาลในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการ ๓. หน่วยงานภาครัฐ /เอกชน ให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะและศักยภาพสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	๑. มีประชาชนแฝง/แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแล ๒. มีโรคติดต่อระบาดในพื้นที่(ตามช่วงฤดูกาล) ๓. มีโรคติดเชื้อ Covid-๑๙

ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีรถบรรทุกน้ำและเรือท้องแบน สำหรับใช้ในการป้องกันช่วยเหลือ และบรรเทาสาธารณภัย ๒. มีศูนย์อำนวยการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด(ศตส.)/ประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. มีป้อมตำรวจตั้งอยู่ในพื้นที่ (หมู่ที่ ๕) ในการช่วยสอดส่องดูแลและรักษาความปลอดภัย	๑. จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) ไม่เพียงพอและไม่สามารถปฏิบัติงานได้จริงทุกคน
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐ /เอกชน ให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะและศักยภาพสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	๑. มีประชาชนแฝง/แรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแล ๒. มีโรคติดต่อระบาดในพื้นที่(ตามช่วงฤดูกาล) ๓. มีโรคติดเชื้อ Covid-๑๙

ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ ๒. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ๓. มีศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่ ๔. มีพื้นที่ป่าเหมาะแก่การฟื้นฟูและอนุรักษ์ให้คงความสมบูรณ์ ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ/แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในพื้นที่เหมาะแก่การพัฒนา ๖. มีหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ขพ. ๗ (ทุ่งตะโก)	๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๒. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตทางเกษตรได้เอง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีนักลงทุนมาก่อสร้างสถานที่รับซื้อผลผลิตในพื้นที่ ๒. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับเกษตรกร ๓. นโยบายภาครัฐในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้าน สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ๔. มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมในพื้นที่	๑. เกิดภัยธรรมชาติบ่อย ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ เพาะปลูก พืชผลเสียหาย ๒. ผลไม้จะออกสู่ตลาดพร้อมกัน ทำให้ราคาตกต่ำ ๓. ต้นทุนการผลิตสูง ๔. มีการบุกรุกตัดไม้ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้น

ด้านส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีวัด ๔ แห่งและสำนักสงฆ์ ๒ แห่ง ที่พักสงฆ์ ๑ แห่ง ๒. มีการจัดงานประเพณีในเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อาทิ งานประเพณีแข่งขันเรือยาว/ลอยกระทง ฯลฯ ๓. มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคลและมีเจ้าหน้าที่ที่มี ความรู้ความสามารถรับผิดชอบงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมโดยตรง ๔. อบต.จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๗. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนา	ประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้ ไม่มีเวลา การเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และงานประเพณีท้องถิ่น ๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการ พัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการ ศึกษา ๓. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในโครงการ/ กิจกรรมที่ อบต.จัดขึ้น	๑. มีข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการอุดหนุน/ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านการศึกษา และการทำนุบำรุงศาสนา ๒. มีประชาชนแฝง ทำให้เด็ก/เยาวชนมีจำนวน ไม่แน่นอนและไม่ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านการเมือง การบริหาร และการบริการประชาชน

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างการบริหารงาน/การมอบอำนาจ/มอบหมายงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน ๒. มีเว็บไซต์ สำหรับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผลการดำเนินงาน ๓. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามัคคี ๔. มีหน่วยออกบริการประชาชนนอกสถานที่และมีการให้บริการประชาชนในช่วงพักเที่ยง ๕. สถานที่ตั้งของทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม การเดินทางมาทำการมีความสะดวก ๖. มีบอร์ดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ๗. มีการจัดที่นั่งสำหรับผู้รับบริการ ๘. มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๙. นโยบายผู้บริหารเอื้อต่อการพัฒนา	๑. ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพ/มีตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลัง ๒. วัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน/การให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ ขาดความทันสมัย
โอกาส(Opportunities)	อุปสรรค(Threats)
๑. กฎหมาย ให้อิสระ/กระจายอำนาจให้แก่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. หน่วยงานภาครัฐ /เอกชน ให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรอบรมเพิ่มทักษะและศักยภาพสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น	๑. กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (*มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (*มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (*มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (*มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (**มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (**มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (*มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (*มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (*มาตรา ๖๘ (๔)และ**มาตรา๑๖(๑๓)(๑๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (** มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (**มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (**มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (*มาตรา ๖๗ (๔)และ**มาตรา๑๖(๒๙))
- (๒) การผังเมือง (*มาตรา ๖๘ (๑๓)และ**มาตรา๑๖(๒๕))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (** มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๔) การควบคุมอาคาร (** มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (** มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (*มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (*มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (*มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (*มาตรา ๖๘(๑๐))

- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น(**มาตรา ๑๖(๑))
- (๖) การส่งเสริมท่องเที่ยว (*มาตรา ๖๘(๑๒)และ**มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (**มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (*มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (*มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (*มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (**มาตรา ๑๖ (๑๘))(๓)
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (**มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (*มาตรา ๖๗ (๘) และ**มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๒) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (*มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (**มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (*มาตรา ๖๗ (๙))

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (**มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ * หมายถึงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

****** หมายถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
การกิจรอง (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ (๖) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๗) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร (๘) การส่งเสริมศาสนา ประเพณีท้องถิ่น และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม (๙) การส่งเสริมการศึกษา	๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีการ บริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วมีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานโยธา	๓.๒ งานโยธา	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้วได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๙ เม.ย.๖๔
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๒ มิ.ย.๖๖
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๕ ก.ย.๖๔ รอการสรรหา จากกรม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มี.ค.๖๖
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง(๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๗ ก.ค. ๖๑ รอการสรรหาจาก กรม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๙ ก.ค. ๖๓ รอการสรรหาจาก กรม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑/คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา ตั้งแต่ ๖ พ.ค. ๖๒
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๓ มี.ย.๖๔ รอการสรรหา จากกรม
รวม	๔๖	๔๙	๔๙	๔๙	+๓	-	-	

๕. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าลึงคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙,๑๖๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๙,๘๔๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	(๑๒,๕๑๐)
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๙๖๐	(๑๒,๙๕๐)
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	(๑๔,๖๕๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	(๑๑,๕๗๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๗	คินงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คินงาน	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
กองคลัง (๐๔)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๓,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๒๐)
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดใหม่
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๐๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๕๐)
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๙,๘๔๐	๑๘๓,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๓๐)

ลูกจ้างประจำ

๒๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๗๒๐)
----	----------------------------	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	---	---	-------	-------	--------	---------	---------	---------	----------

พนักงานจ้าง

๒๗	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	๑๙๙,๐๘๐	(๑๔,๗๔๐)
๒๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๓,๕๘๐)
๓๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ขก	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขก	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๔๐)

พนักงานจ้าง

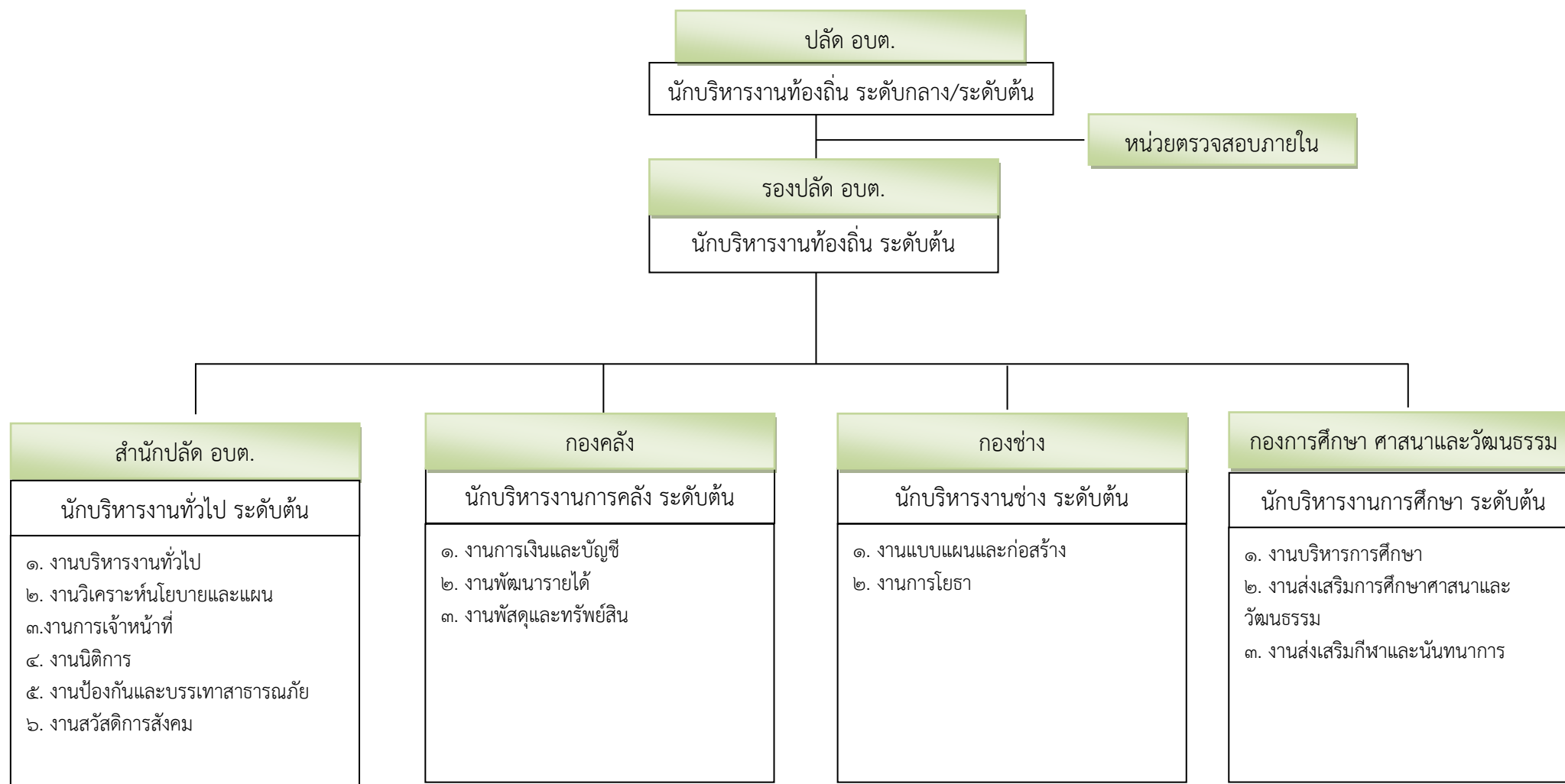
๓๓	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๐๔๐	(๑๕,๐๓๐)
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา (๐๘)																			
๓๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	+	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ขก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐)
๔๐	ครู	ศ.๑/ศ.๒	๓	๓	-		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

พนักงานจ้าง

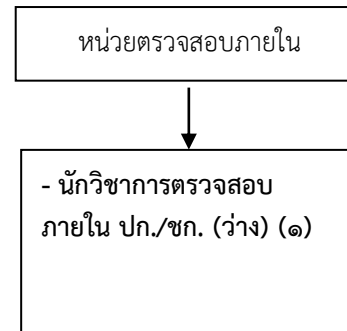
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๔	๓	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ขก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๔๙	๓๘	๑๐,๔๐๖,๗๐๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๙	๔๙	๔๙	+	๓	-	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๔,๐๔๐	๓๕๕,๐๐๐	๑๑,๑๒๐,๕๘๐	๑๑,๔๖๔,๖๒๐	๑๑,๘๑๘,๖๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕															๑,๖๖๘,๐๘๗	๑,๗๑๙,๖๙๓	๑,๗๗๒,๗๙๓	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๗๘๘,๖๖๗	๑๓,๑๘๔,๓๑๓	๑๓,๕๙๑,๔๑๓	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๐,๓๙๗,๘๐๕	๔๒,๔๑๗,๖๙๕	๔๔,๕๓๘,๕๔๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๖๖	๓๑.๐๘	๓๐.๕๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

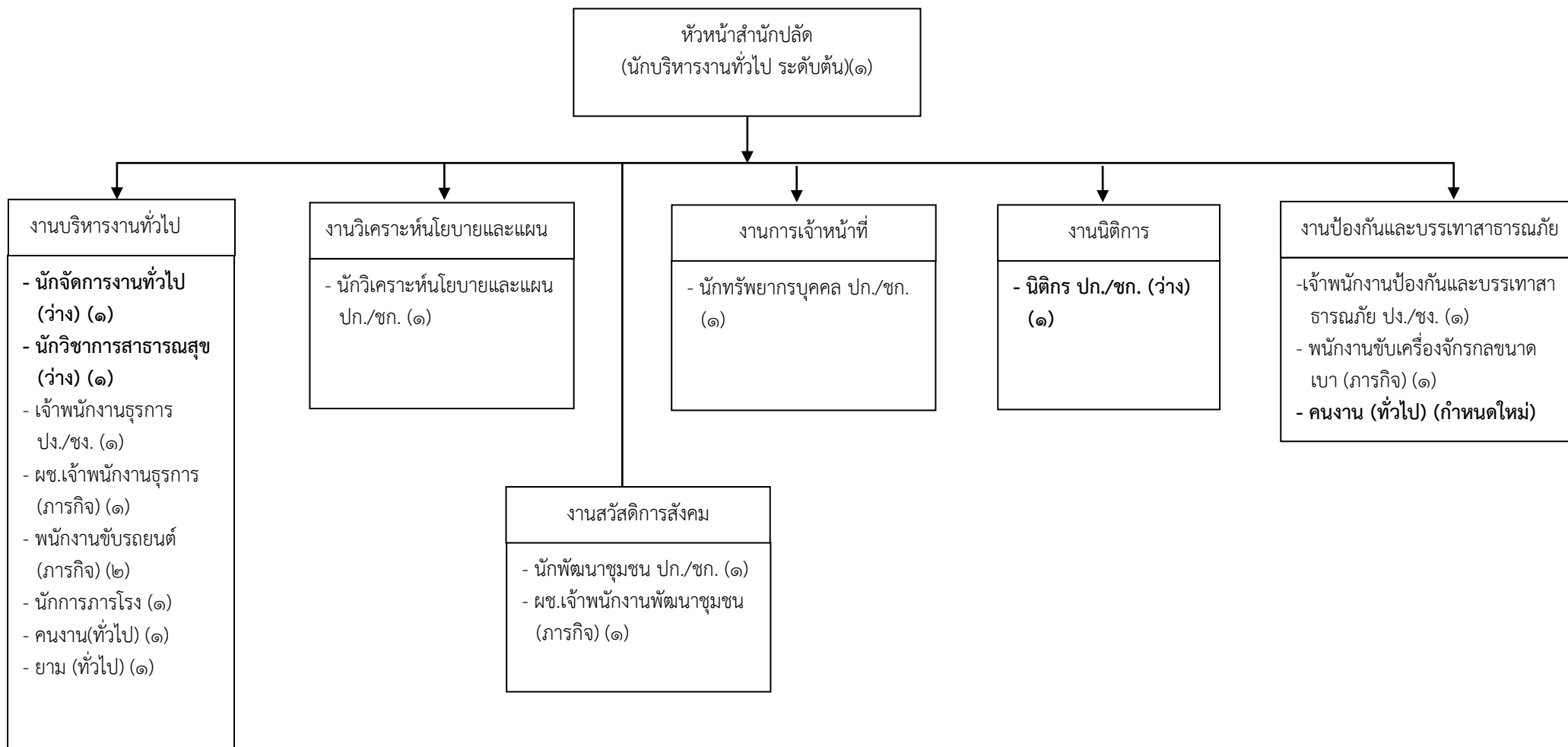


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



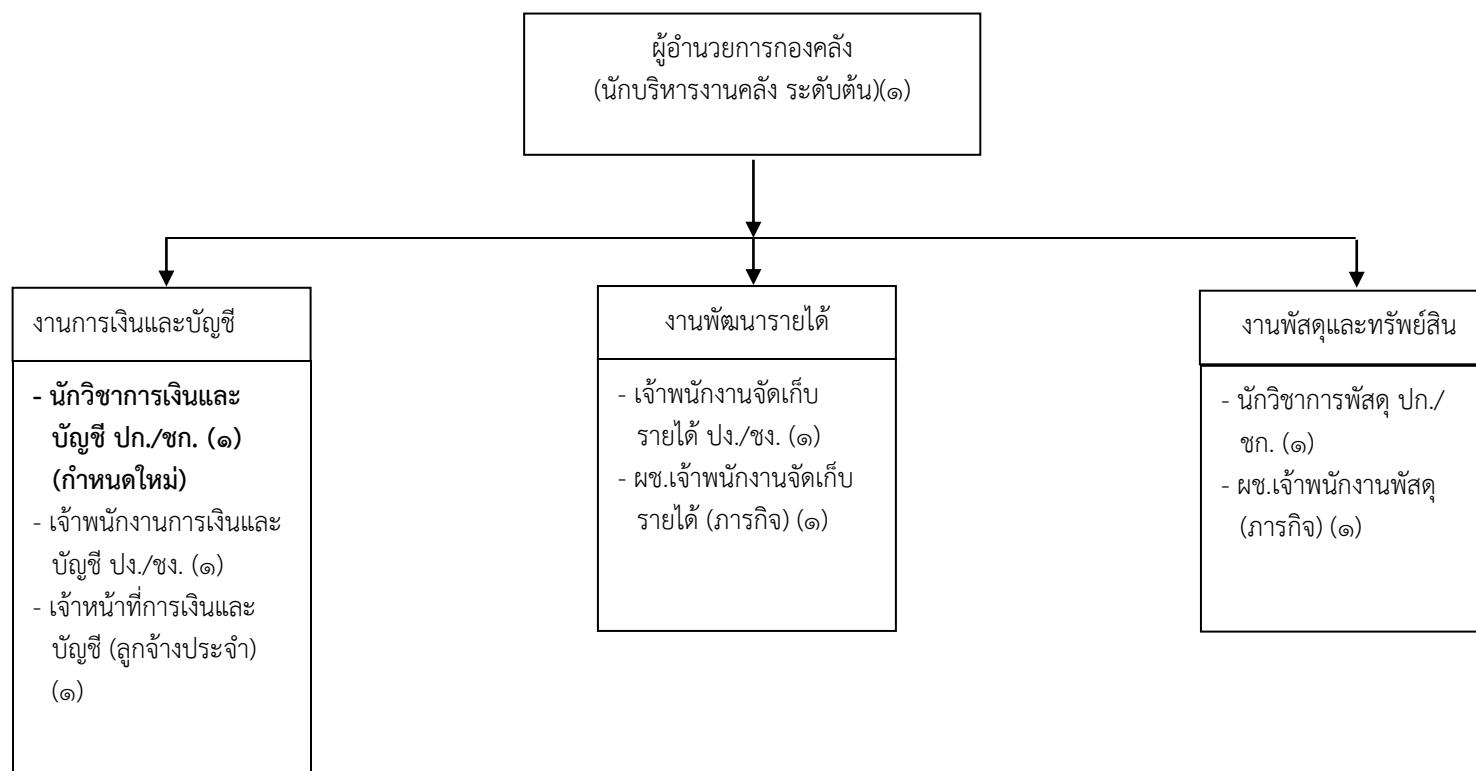
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



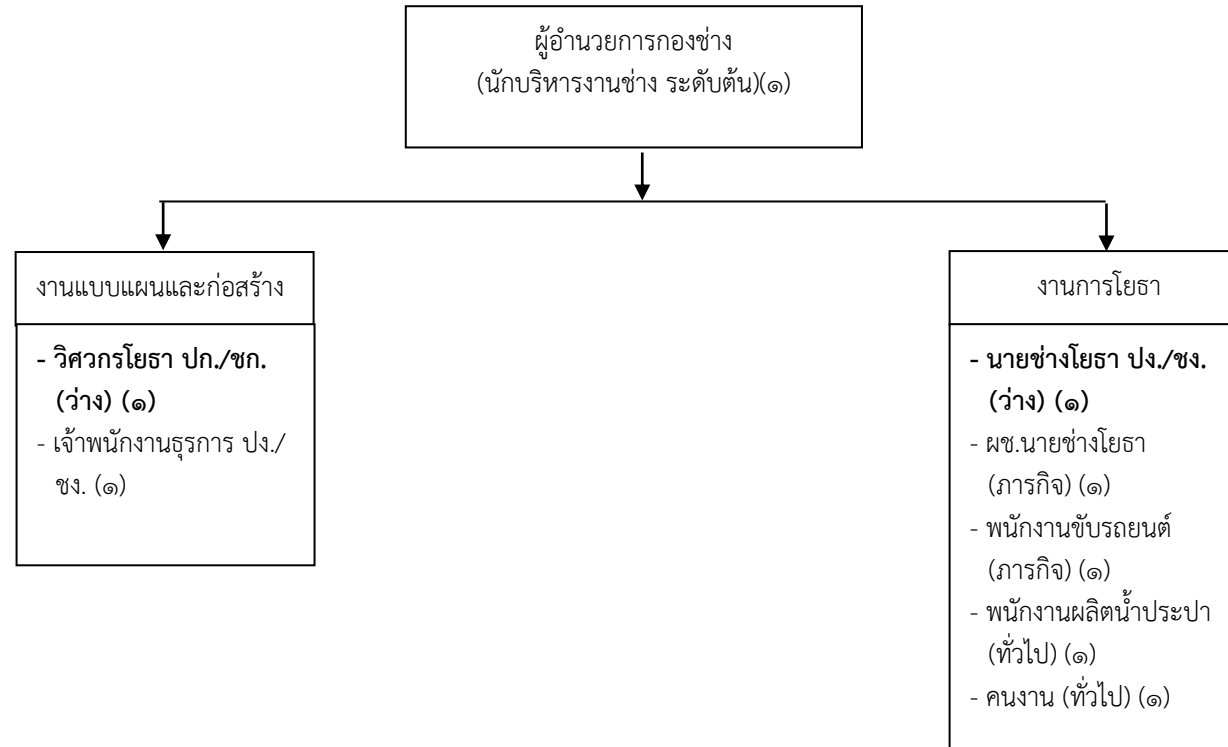
ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๔	-	๑	๑	-	๕	๔

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	๑	๑	๑	๒	-

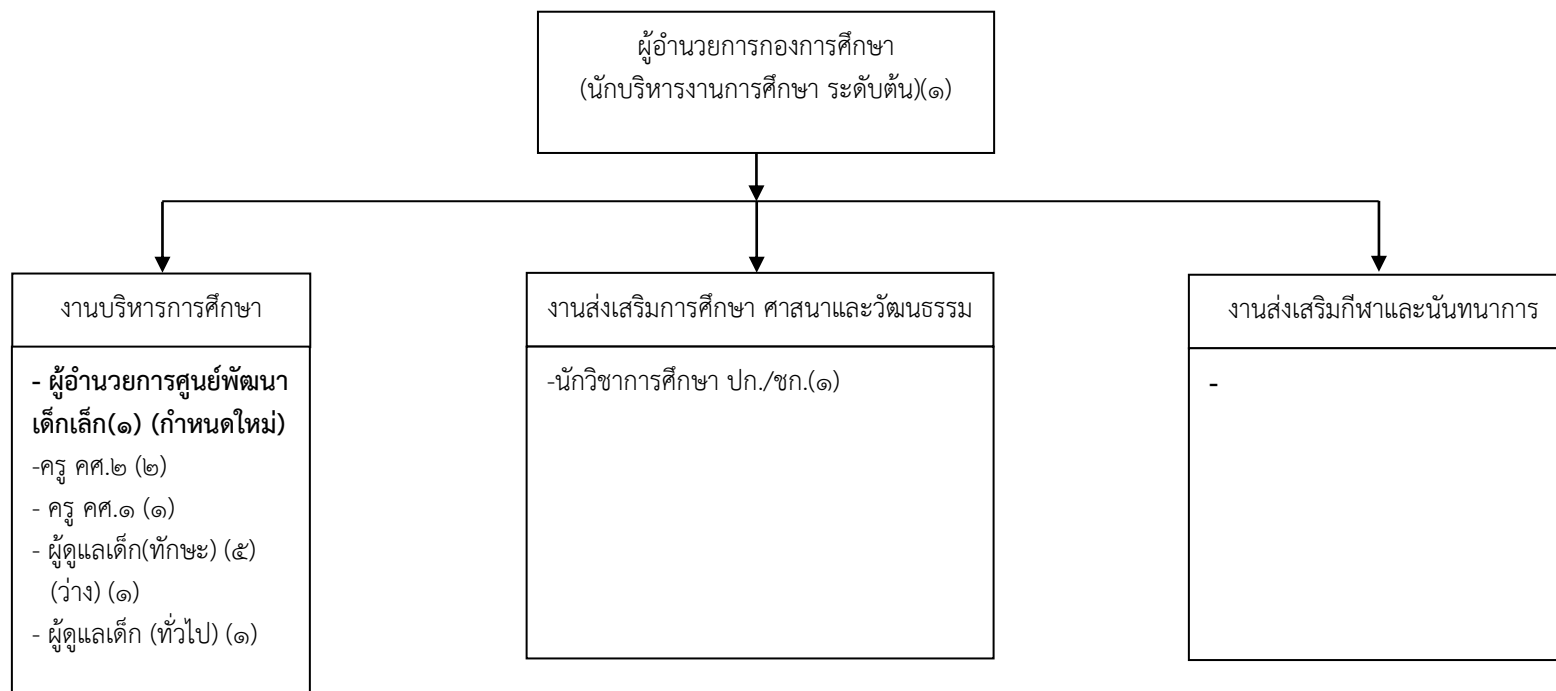
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๑	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๔



ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ครู			ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
							วิทยฐานะ ครูชำนาญ การพิเศษ	วิทยฐานะ ครูชำนาญ การ	ไม่มีวิทย ฐานะ				
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	๕	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ว่าง ๑๙ เม.ย.๖๔)	กลาง	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๒๖,๐๔๐
๒	นายมานิช ศรีภูมิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
สำนักงานปลัด												
๓	นางฉันทยา เกษแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	น.ส.พรรณผกา พรหมสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๕	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดวงพร บุญชู	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖	นางอรุณรา จิตต์หาญ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐X๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๗	-	-	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ว่าง ๑ มี.ค.๖๖)	ปก./ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๘	-	-	๑๑-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง ๑๕ ก.ย.๖๔)	ปก./ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๙	-	-	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (ว่าง ๑๒ มี.ย.๖๖)	ปก./ชก.	๑๑-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นายสอรัฐ รัตนูปกรณ์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๑	น.ส.อารยา กัลยานวัตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้าง												
๑๒	นางปนัดดา เกษแก้ว	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๑๒๐
๑๓	น.ส.สิริยาภรณ์ แสงสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๐๐
๑๔	นายวรชัย ชั่งธาดา	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๐๐
๑๕	นายสุชาติอินทร์นัม	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๓๘,๘๔๐ (๑๑,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๘๔๐
๑๖	นายยุทธนา แซ่ตัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	น.ส.ฐานิต สบายวงษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักรการภารโรง	ทั่วไป	-	นักรการภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายจำเริญ แจ่มแจ้ง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายมานพ สามภูศรี	ประถมศึกษา	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	-	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
กองคลัง												
๒๑	นางดวงสุดา สุทธิรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒๒	น.ส.นัจนันท์ เปลี๋ยพลอด	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๓	น.ส.ปราณี ทวีขศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๔	นายธีรพัฒน์ เรืองอร่าม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๒๕	-	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
ลูกจ้างประจำ													
๒๖	น.ส.สุภาวดี แสงสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐	
พนักงานจ้าง													
๒๗	นางจันทิรา พรหมราช	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๘๘๐	
๒๘	นางสาวเบญจวรรณ รุ่งสว่าง	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
กองช่าง													
๒๙	นายวรศักดิ์ คักดีแสง	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐	
๓๐	-	-	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (ว่าง ๑๗ ก.ค.๖๑)	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐	
๓๑	น.ส.สุมาลา รอดบุญมา	บัญชีบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐	
๓๒	-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (ว่าง ๙ ก.ค.๖๑)	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐	
พนักงานจ้าง													
๓๓	นายคเนศ พลลือ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๘๐,๓๖๐ (๑๕,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๓๖๐	
๓๔	นายวัชรพงษ์ ทวยนาค	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๕	นายสมชาย คงแก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายอำนาจ ทองคำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๗	นางพรพิมล ชูเมือง	การศึกษามหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดใหม่)
๓๙	น.ส.ศศิประภา เพชรประสงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๔๐	นางสุวิมล กันถาวร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางปรานอม แสงขาว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	น.ส.นันทวัน เพชรแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๔๓	นางอนงค์ ผุดมี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	น.ส.ศิริลักษณ์ ฟองเมือง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางณภัสนม ศรีสุบัติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ว่างเดิม ๖ พ.ค.๖๒)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๔๗	นางจุฑารัตน์ เพชรรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ภารกิจ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๘	นางสาวอรพรรณ เนื้อแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๔๙	-	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปีซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
