แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากจะมีกำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามเมือง	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง	๒๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองจะดำเนินการ	๓๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๔. ภาคผนวก	
คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล	
บันทึกรายงานประชุม	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง
อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการ **Put the right man on the right job** ในการจัดคนให้เข้ากับงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๗ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) หน่วยงานมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจำกัดกำลังคนภาครัฐ

๓.๘ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์ จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๙ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

<u>ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองมีดังนี้</u>

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑ ภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลสามเมือง

ประวัติตำบล

ตำบลสามเมือง เดิมตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ประกาศวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ มีผลบังคับใช้**ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐** ต่อมาได้แบ่งเขตการปกครองจากอำเภอบัวใหญ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แบ่งเขตท้องที่อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ตั้งเป็นกิ่งอำเภอสีดา และประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนพิเศษ ๕๑ ง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๐ มีผลบังคับใช้**ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐** เป็นต้นมา ตำบลสามเมืองตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอสีดา

ชนกลุ่มแรกเป็นคนไทยโคราชได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานที่บ้านสามเมือง และมีคนไทยอีสานอพยพมาจากจังหวัดมหาสารคามมาตั้งถิ่นฐานรวมอยู่ด้วย ได้นำเอาขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวอีสานมาเผยแพร่จวบจนถึงทุกวันนี้ ในสมัยก่อนตำบลสามเมือง เป็นตำบลที่อุดมสมบูรณ์ เป็นอู่ข้าวอู่น้ำ มีทรัพยากรธรรมชาติ อยู่มากมาย มีลำน้ำที่ใสสะอาดไหลอยู่ตลอดปี ในปัจจุบันนี้เรียกว่า **“ลำห้วยยาง”**

ที่ตั้งสำนักงาน

ตั้งอยู่เลขที่ ๓๖ หมู่ที่ ๔ ตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา หมายเลขโทรศัพท์/โทรสาร ๐ – ๔๔๓๐ – ๓๑๓๘

ที่ตั้งอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นตำบลที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอสีดา ตั้งอยู่เลขที่ ๓๖ หมู่ที่ ๔ บ้านโนนสำราญ ตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ถนนมิตรภาพ – หนองคาย ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสีดาประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ๘๖ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดขอนแก่น ๑๐๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๓๔๐ กิโลเมตร **มีพื้นที่รวมประมาณ ๒๔.๘๘ ตารางกิโลเมตร** โดยมีอาณาเขต ดังนี้

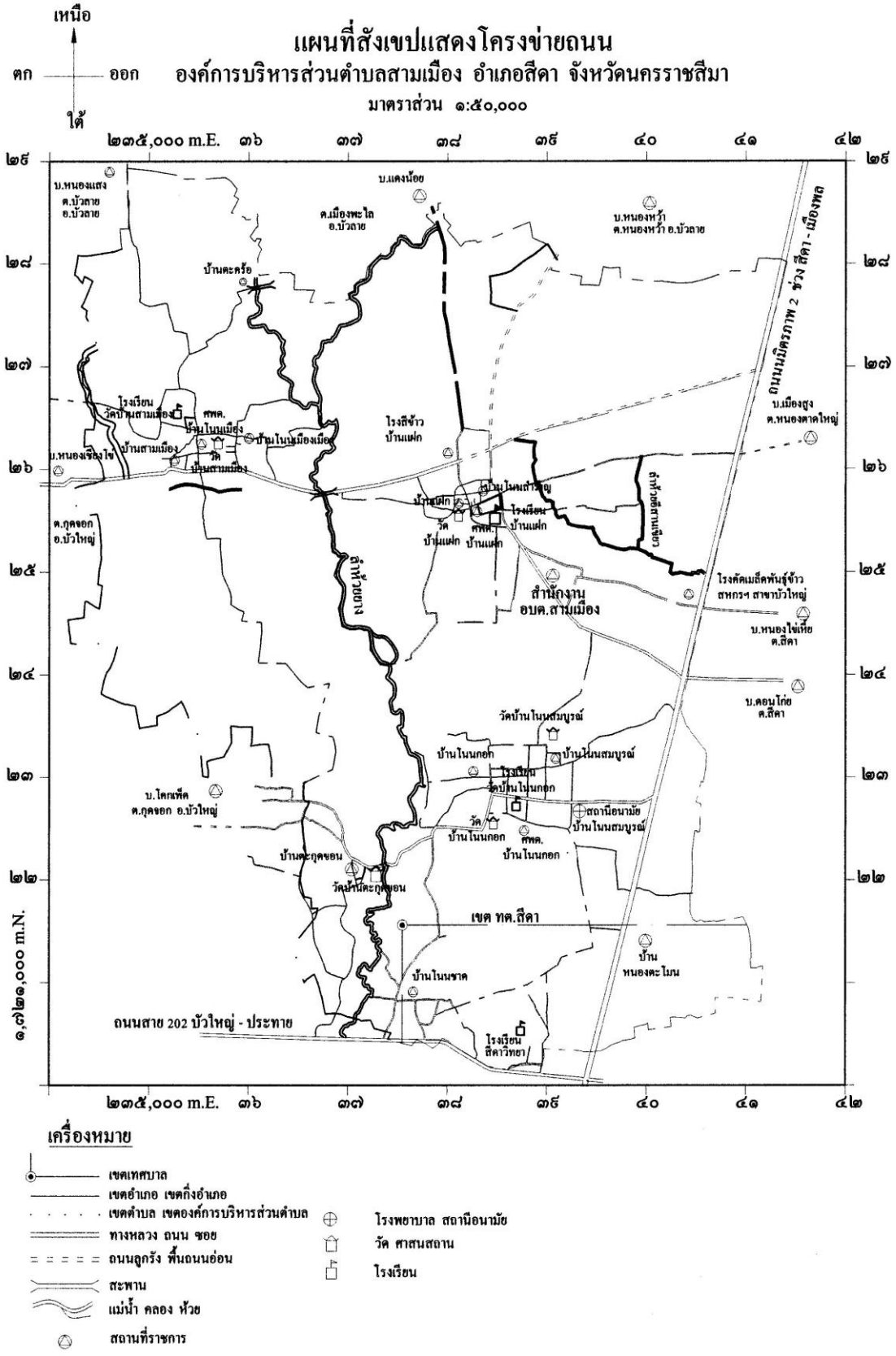
ทิศเหนือ ติดต่อตำบลเมืองพะไล กิ่งอำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยยางทางทิศตะวันตกของบ้านหลบทุ่มบริเวณพิกัด T C ๓๓๙๒๘๕ ไปทางทิศใต้ตามลำห้วยยางจดคันนาทางทิศตะวันออกบ้านตะคร้อบริเวณพิกัด T C ๓๔๑๒๗๘ ไปทางทิศตะวันออกตามคันนาจดทางสาธารณะหนองหว้า – บ้านแฝกทางทิศเหนือของบ้านแฝกบริเวณพิกัดที่ T C ๓๖๙๒๗๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามทางสาธารณะหนองหว้า – บ้านแฝก จดคันนาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้บ้านหนองหว้าบริเวณพิกัด T C๓๗๘๒๘๗ ไปทางทิศตะวันออกตามคันนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ทางทิศตะวันตกของบ้านน้อยบริเวณพิกัด T C ๓๙๖๒๘๕ รวมระยะทางทิศเหนือประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อตำบลสีดา กิ่งอำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของบ้านน้อยบริเวณพิกัด T C ๓๙๖๒๘๕ ไปทางทิศใต้ตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ จดร่องน้ำทางทิศเหนือของบ้านหัวตะโมนบริเวณพิกัด T C ๓๗๕๒๑๗ ไปทางทิศตะวันออกตามร่องน้ำจดคันนาทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของบ้านหัวตะโมนบริเวณพิกัด T C ๓๘๖๒๑๖ ไปทางทิศใต้ตามคันนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๘๐๑๙๙ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อตำบลโพนทอง กิ่งอำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๘๐๑๙๙ ไปทางทิศตะวันตกตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ จดสี่แยกสีดาที่บ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๗๕๒๐๐ ไปทางทิศเหนือตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ จดคันนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านโนนสังบริเวณพิกัด T C ๓๖๕๒๐๑ ไปทางทิศตะวันตกตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ จดคันนาทางทิศตะวันตกของบ้านลิงส่องบริเวณพิกัด T C ๓๔๖๒๐๔ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดตำบลกุดจอก อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันตกของบ้านลิงส่องบริเวณพิกัด T C ๓๔๖๒๐๔ ไปทางทิศเหนือตามคันนาจดสันเนินทางทิศตะวันออกของบ้านโคกเพ็ดบริเวณพิกัด T C ๓๔๙๒๒๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามสันเนิน จดทางสาธารณะหนองเชียงโข่ – สามเมือง ทางทิศตะวันตกของบ้านสามเมืองบริเวณพิกัด T C ๓๒๔๒๘๕ ไปทางทิศเหนือตามคันนาจดทางสาธารณะทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของบ้านอ้อยช้างบริเวณพิกัด T C ๓๓๐๒๗๒ ไปตามทางสาธารณะ จดลำห้วยยางทางทิศตะวันตกของบ้านหลบทุ่มบริเวณพิกัด T C ๓๓๙๒๘๕ รวมระยะทางทิศตะวันตกประมาณ ๑๑ กิโลเมตร

ที่มา : ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนพิเศษ ๕๑ ง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๐



เครื่องหมาย

- เขตเทศบาล
- เขตอำเภอ เขตกิ่งอำเภอ
- เขตตำบล เขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ทางหลวง ถนน ซอย
- ถนนลูกรัง พื้นถนนอ่อน
- สะพาน
- แม่น้ำ คลอง ห้วย
- สถานที่ราชการ
- โรงพยาบาล สถานีอนามัย
- วัด ศาสนสถาน
- โรงเรียน

เนื้อที่

ตำบลสามเมือง มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แบ่งเขตท้องที่อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ตั้งเป็นกิ่งอำเภอสีดา พื้นที่รวมประมาณ ๒๔.๘๘ ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นตำบลค่อนข้างเล็ก โดยมีเนื้อที่แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

หมูที่	ชื่อหมู่บ้าน	เนื้อที่ (ไร่)	อันดับ
๑	บ้านสามเมือง	๑,๓๑๐	๖
๒	บ้านโนนเมือง	๑,๙๗๙	๕
๓	บ้านแฝก	๓,๕๑๘	๑
๔	บ้านโนนสำราญ	๓,๑๘๒	๒
๕	บ้านโนนกอก	๒,๖๕๓	๔
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	๒,๘๐๖	๓
๙	บ้านตะกุดขอน	๑,๐๖๑	๗
๑๐	บ้านตะคร้อ	๘๔๗	๘

ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินทรายลูกรัง และบางแห่งเป็นดินเค็ม ดินไม่ค่อยอุดมสมบูรณ์ อากาศร้อนแห้ง มีแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีวิตของประชาชนในตำบลสามเมือง ๒ สาย คือ ลำห้วยยาง และลำห้วยอีสานเขียว ประชากรมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาศัยลำห้วยทั้งสองใช้ประโยชน์ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรมี ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านสามเมือง
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนเมือง
หมู่ที่ ๓ บ้านแฝก
หมู่ที่ ๔ บ้านโนนสำราญ
หมู่ที่ ๕ บ้านโนนกอก
หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสมบูรณ์
หมู่ที่ ๙ บ้านตะกุดขอน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านตะคร้อ

โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลเมืองพะไล	อำเภอบัวลาย	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	จดตำบลสีดา	อำเภอสีดา	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	จดตำบลโพนทอง	อำเภอสีดา	จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันตก	จดตำบลกุดจอก	อำเภอบัวใหญ่	จังหวัดนครราชสีมา

ท้องที่ในตำบลอยู่ในเขตรับผิดชอบหน่วยงานอื่น

- มี ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ ๗ บ้านหัวตะมน และหมู่ ๘ บ้านโนนซาด อยู่ในเขตรับผิดชอบเทศบาลตำบล
  สีดา

ประชากร

- จำนวนประชากร ชาย **๒,๐๙๒** คน
- จำนวนประชากร หญิง **๒,๑๗๘** คน
- จำนวนประชากร รวม **๔,๒๗๐** คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	รายชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านสามเมือง	๒๕๙	๒๔๕	๕๐๔	๑๑๒	นายอภิชาติ ธรรมประกอบ
๒	บ้านโนนเมือง	๒๕๓	๒๔๗	๕๐๐	๑๓๕	นายลักษณ์ เนาว์กลาง
๓	บ้านแฝก	๓๑๕	๓๕๖	๖๗๑	๑๙๗	นายอัครพงษ์ จันทกล
๔	บ้านโนนสำราญ	๓๒๖	๓๕๐	๖๗๖	๒๑๑	นายบุญทัน อะโน
๕	บ้านโนนกอก	๕๑๐	๕๖๒	๑,๐๗๒	๓๐๐	นายธนา ปักนอก
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	๒๘๓	๒๘๖	๕๖๙	๑๖๖	นางจุฑามาศ ทูนฤทธิ์สระ
๙	บ้านตะกุดขอน	๙๖	๗๘	๑๗๔	๓๙	นางสมพาน รุ่งเรืองศรี
๑๐	บ้านตะคร้อ	๕๐	๕๔	๑๐๔	๒๙	นายสุบัน กมลตรี
	รวม	**๒,๐๙๒**	**๒,๑๗๘**	**๔,๒๗๐**	**๑,๑๘๙**	

ที่มา : ทะเบียนราษฎรอำเภอสีดา กรมการปกครอง(สำรวจข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

โครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ตั้งอยู่บริเวณริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ซึ่งผู้ที่จะเดินทางมา จังหวัดขอนแก่น หรือเดินทางไปกรุงเทพมหานคร หรือเดินทางไปหลายๆ จังหวัดในอีสานตอนบน จะต้องเดินทางผ่านถนนเส้นนี้ นับเป็นจุดเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่นๆ

การคมนาคม

- การคมนาคมสายหลัก จำนวน ๓ เส้นทางหลัก

การโทรคมนาคม

- การบริการระบบอินเตอร์เน็ตตำบล จำนวน ๑ แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๙ แห่ง
- หอกระจายข่าว จำนวน ๘ แห่ง

การไฟฟ้า

การบริการกระแสไฟฟ้า อยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสามารถจ่ายกระแสไฟฟ้าได้เกือบครบทุกหลังคาเรือน ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟฟ้าส่องสว่าง) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ครอบคลุมถนนสายหลัก ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	เสาไฟ (ต้น)	เสาที่ติดตั้งโคมไฟ (ต้น)	หมายเหตุ
บ้านสามเมือง	๑	๗๑	๑๕	
บ้านโนนเมือง	๒	๓๗	๑๕	
บ้านแฝก	๓	๓๐	๒๑	
บ้านโนนสำราญ	๔	๔๐	๒๕	
บ้านโนนกอก	๕	๔๗	๓๒	
ชื่อหมู่บ้าน	**หมู่ที่**	**เสาไฟ (ต้น)**	**เสาที่ติดตั้งโคมไฟ (ต้น)**	**หมายเหตุ**
บ้านโนนสมบูรณ์	๖	๖๑	๓๔	
บ้านตะกุดขอน	๙	๑๔	๘	
บ้านตะคร้อ	๑๐	๕	๕	
รวม		**๓๐๕**	**๑๕๕**	

ที่มา : กองช่าง อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ร้อยละ ๔๔.๓๘ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๔๔.๓๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๐.๐๗ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๑๙.๕๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด
- อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๒.๑๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๒. การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองไม่มีการประมง)

๓. การปศุศัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๖๑๔	ตัว	กระบือ	๓๗๓	ตัว	สุกร	๓๑๙	ตัว
เป็ด	๓๓๔	ตัว	ไก่	๖,๓๕๓	ตัว	อื่นๆ (ห่าน)	๕	ตัว

๔. การบริการ

สถานประกอบการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

- ประเภทจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง/ปั๊มน้ำมันอัตโนมัติหยอดเหรียญ ๒ แห่ง
  ๑. นางสุมาลี มาปะเม
  ๒. นายสิทธิชัย เผ่าผม
- ประเภทกิจการด้านการผลิตพลังงานไฟฟ้า ๒ แห่ง
  ๑. บริษัทบางกอกโซลาร์พาวเวอร์ จำกัด
  ๒. บริษัทโซล่าเพาเวอร์ (โคราช ๓) จำกัด
- ประเภทกิจการด้านการก่อสร้าง ๕ แห่ง

- ประเภทกิจการด้านยานยนต์ ๓ แห่ง
  ๑. บริษัทนครราชสีมาฮอนด้าออโต้โมบิล จำกัด
  ๒. บริษัทคูโบต้าเบญจพลนครราชสีมา จำกัด
  ๓. บริษัทเบญจพลออโต้ จำกัด
- ประเภทกิจการโรงแรมและท่องเที่ยว ๒ แห่ง
  ๑. กล้วยไม้ป่ารีสอร์ท
  ๒. ตะวันฉายรีสอร์ท

ด้านสังคม

๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

ชื่อสถานศึกษา	พื้นที่ (ไร่)	ที่ตั้ง	เปิดสอนระดับ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	เบอร์ติดต่อ
โรงเรียนวัดบ้านสามเมือง	๙ ไร่ ๓ งาน ๙๓ ตร.ว.	เลขที่ ๑ หมู่ ๑ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	อนุบาล ๑-๒ ป.๑ – ป.๖	๕	๑๗ ๕๕	๒ ๖	นางภัทรภร ชัยรส ผอ.โรงเรียน ๐๘ – ๑๗๒๕ - ๒๔๗๕
โรงเรียนบ้านแฝก	๒๒ ไร่ ๒ งาน	หมู่ ๓ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	อนุบาล ๑-๒ ป.๑ – ป.๖	๙	๑๘ ๗๑	๒ ๖	นายประยุทธ ชาวดง ผอ.โรงเรียน ๐๘ – ๗๒๕๗ - ๙๗๒๘
โรงเรียนวัดบ้านโนนกอก	๑๑ ไร่	หมู่ ๕ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	อนุบาล ๑-๒ ป.๑ – ป.๖	๘	๓๓ ๑๐๖	๒ ๖	นายอุดม การชงัด ผอ.โรงเรียน ๐๘ – ๔๔๑๐ - ๓๘๘๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง

ชื่อสถานศึกษา	พื้นที่ (ไร่)	ที่ตั้ง	เปิดสอนระดับ	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนห้องเรียน (ห้อง)	เบอร์ติดต่อ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง	๒ งาน	หมู่ ๒ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม	เด็กก่อนวัยเรียน	๒	๒๒	๑	นางพรรณิภา อาศัยนา ๐๘ – ๗๘๗๒ - ๖๗๓๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ	๒ งาน	๑๑๑ หมู่ ๓ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	เด็กก่อนวัยเรียน	๒	๒๗	๑	นางวันเพ็ญ สอ้อนกลาง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกอก	๑ ไร่	หมู่ ๕ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	เด็กก่อนวัยเรียน	๓	๕๓	๑	นางจำปี ปักนอก ๐๘ – ๐๑๖๙ - ๔๗๙๕

ที่มา : ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สำรวจข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

สถาบันและองค์การทางศาสนา

- ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ๙๙.๕๕ %
- วัด จำนวน ๕ แห่ง (หมู่ที่ ๒, ๓, ๕, ๖, ๙)
- ศูนย์ปฏิบัติธรรม จำนวน ๒ แห่ง (หมู่ที่ ๑, ๓)

งานประเพณี

ชื่องานประเพณี	เดือนที่จัดงานประเพณี
งานประเพณีวันขึ้นปีใหม่	เดือนมกราคม
งานประเพณีบุญกุ้มข้าวใหญ่	ขึ้น ๓ ค่ำ เดือน ๓
งานประเพณีบุญข้าวกี่	ขึ้น ๑๓ และ ๑๔ ค่ำ เดือน ๓
งานประเพณีบุญผะเหวด (เทศน์มหาชาติ)	เดือนสี่
งานประเพณีวันสงกรานต์	วันที่ ๑๓ – ๑๕ เดือนเมษายน ของทุกปี
งานประเพณีเลี้ยงศาลปู่ตา	เดือนหก
งานประเพณีบุญเบิกบ้าน	ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๗
งานประเพณีวันเข้าพรรษา	ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๘ ของทุกปี
งานประเพณีบุญข้าวประดับดิน	ขึ้น ๑๔ ค่ำ เดือน ๙ ของทุกปี
งานประเพณีบุญข้าวสารท	ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๐ ของทุกปี
งานประเพณีวันออกพรรษา	ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๑ ของทุกปี
งานประเพณีตักบาตรเทโว	แรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ ของทุกปี
งานประเพณีวันลอยกระทง	ขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ (วันเพ็ญเดือนสิบสอง)

ที่มา : งานนโยบายและแผน สำนักงานปลัด อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

๒ ด้านสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ

หมู่ที่	ผู้สูงอายุ			ผู้พิการ			ผู้ป่วยเอดส์		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
บ้านสามเมือง หมู่ที่ ๑	๓๙	๓๖	๗๕	๙	๖	๑๕	-	-	-
บ้านโนนเมือง หมู่ที่ ๒	๔๐	๓๙	๗๙	๕	๕	๑๐	-	-	-
บ้านแฝก หมู่ที่ ๓	๖๙	๖๘	๑๓๗	๑๒	๘	๒๐	-	-	-
บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ ๔	๖๘	๗๗	๑๔๕	๑๖	๘	๒๔	-	๑	๑
บ้านโนนกอก หมู่ที่ ๕	๗๓	๙๒	๑๖๕	๒๐	๑๒	๓๒	-	-	-
บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๖	๓๗	๕๑	๘๘	๘	๖	๑๔	-	-	-
บ้านตะกุดขอน หมู่ที่๙	๑๑	๑๑	๒๒	๖	๑	๗	-	-	-
บ้านตะคร้อ หมู่ที่ ๑๐	๖	๘	๑๔	๓	๑	๔	-	-	-
รวม	**๔๓๔**	**๓๘๒**	**๗๒๕**	**๗๙**	**๔๗**	**๑๒๖**	**-**	**๑**	**๑**

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน สำนักงานปลัด อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

๓ *ด้านการสาธารณสุข*

- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙๓ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมลาดน้ำร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานที่ให้บริการ

ชื่อสถานพยาบาล	ที่ตั้ง	จำนวนบุคลากร (คน)	หมายเลขโทรศัพท์
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกอก	เลขที่ ๑๐๒ หมู่ ๖ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นครราชสีมา ๓๐๔๓๐	๘	๐๙ - ๓๓๒๔ - ๖๘๗๓

จำนวนผู้ป่วยนอกตามกลุ่มสาเหตุ (๒๑ กลุ่มโรค)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกอก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗)

กลุ่ม	สาเหตุการป่วย (กลุ่มโรค)	จำนวนผู้ป่วย
๐๑	โรคติดเชื้อและปรสิต	๑๑๗
๐๒	เนื้องอก (รวมมะเร็ง)	๑
๐๓	โรคเลือดและอวัยวะสร้างเลือกและความผิดปกติเกี่ยวกับภูมิคุ้มกัน	๕
๐๔	โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ โภชนาการและเมตะบอลิสัม	๘๖๐
๐๕	ภาวะแปรปรวนทางจิตและพฤติกรรม	-
๐๖	โรคระบบประสาท	๒๑๔
๐๗	โรคตารวมส่วนประกอบของตา	๒๔๕
๐๘	โรคหูและปุ่มกกหู	๓๔
๐๙	โรคระบบไหลเวียนเลือด	๘๕๓
๑๐	โรคระบบหายใจ	๑,๔๔๐
๑๑	โรคระบบย่อยอาหารรวมโรคในช่องปาก	๙๗๐
๑๒	โรคผิวหนังและเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	๓๕๕
๑๓	โรคระบบกล้ามเนื้อรวมโครงร่างและเนื้อยึดเสริม	๓,๐๙๘
๑๔	โรคระบบสืบพันธุ์ร่วมปัสสาวะ	-
๑๕	ภาวะแทรกในการตั้งครรภ์ การคลอด และระยะหลังคลอด	-
๑๖	ภาวะผิดปกติของทารกที่เกิดขึ้นในระยะปริกำเนิด (อายุครรภ์ ๒๒ สัปดาห์จนถึง ๗ วันหลังคลอด	-
๑๗	รูปร่างผิดปกติแต่กำเนิด การพิการจนผิดรูปแต่กำเนิดและโครโนโซมผิดปกติ	๑,๕๘๑
๑๘	อาการแสดงและสิ่งผิดปกติที่พบได้จากการตรวจทางคลินิกและทางห้องปฏิบัติการที่ไม่สามารถ	
๑๙	จำแนกโรคในกลุ่มอื่นได้	๑
๒๐	การเป็นพิษและผลที่ตามมา	-
๒๑	อุบัติเหตุจากการขนส่งและผลที่ตามมา	๒๐๖
๒๒	สาเหตุจากภายนอกอื่นๆ ที่ทำให้ป่วยหรือตาย	-
	อื่นๆ โปรดระบุ.....	
	รวม	**๑๐,๐๔๐**

ที่มา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกอก (สำรวจข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

๔ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน่วยงาน / องค์กร

ชื่อ	ที่ตั้ง	จำนวน (คน)	หมายเลขโทรศัพท์
สถานีตำรวจภูธรสาขาย่อยสามเมือง	หมู่ที่ ๔ ต. สามเมือง อ. สีดา จ.นครราชสีมา	๑	
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	อบต.สามเมือง	๗๕	
ตำรวจบ้าน	อบต.สามเมือง	๕๐	

ที่มา : สำนักปลัด อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ที่สาธารณประโยชน์ หลายแห่ง เช่น ทำเลเลี้ยงสัตว์ จำนวน ๒๐๐ ไร่

ทรัพยากรน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วยยางยาวประมาณ ๑๒.๕ กิโลเมตร
- ลำห้วยอีสานเขียวยาวประมาณ ๗ กิโลเมตร
- บึง หนอง และอื่นๆ ๓๔ สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง
- บ่อบาดาล จำนวน ๕ แห่ง
- ฝายคอนกรีต จำนวน ๕ แห่ง
- หนอง จำนวน ๔ แห่ง
- สระน้ำ จำนวน ๑๑ แห่ง

๑. ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง

ประเภทแหล่งน้ำ	ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง
ที่ตั้งบ้านโนนเมือง	บ้านโนนเมือง หมู่ที่ ๒
กว้าง (เมตร)	๑๘.๖ เมตร
ยาว (เมตร)	๓๔ เมตร
ลึก (เมตร)	๓.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๓ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑ ,๒ ,๑๐)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๐๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๒. ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง

ประเภทแหล่งน้ำ	ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง
ที่ตั้ง	บ้านแฝก หมู่ที่ ๓
กว้าง (เมตร)	๖ เมตร
ยาว (เมตร)	๒๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓, ๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๕๔,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๓. ฝายน้ำล้น ลำห้วยอีสานเขียว

ประเภทแหล่งน้ำ	ฝายน้ำล้น ลำห้วยอีสานเขียว
ที่ตั้ง	บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ ๔
กว้าง (เมตร)	๑๖ เมตร
ยาว (เมตร)	๘ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๘ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓, ๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๓๕,๘๔๐ ลูกบาศก์เมตร

๔. ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง

ประเภทแหล่งน้ำ	ฝายน้ำล้น ลำห้วยยาง
ที่ตั้ง	บ้านโนนกอก หมู่ที่ ๕
กว้าง (เมตร)	๒๕ เมตร
ยาว (เมตร)	๓๔ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๓ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๕ ,๖ , ๙)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๕๐,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๕. หนองใหญ่

ประเภทแหล่งน้ำ	หนองน้ำ
ที่ตั้ง	บ้านสามเมือง หมู่ที่ ๑
เนื้อที่ (ไร่)	๗๕ ไร่
ลึก (เมตร)	๒ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๓ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑ ,๒ ,๑๐)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๒๔,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๖. หนองเผนิก

ประเภทแหล่งน้ำ	หนองน้ำ
ที่ตั้ง	บ้านแฝก หมู่ที่ ๓
เนื้อที่ (ไร่)	๑๘ ไร่
กว้าง (เมตร)	๑๒๘ เมตร
ยาว (เมตร)	๒๓๕ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓, ๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๙๐,๒๔๐ ลูกบาศก์เมตร

๗. หนองโพธิ์

ประเภทแหล่งน้ำ	หนองน้ำ
ที่ตั้ง	บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ ๔
เนื้อที่ (ไร่)	๑๔ ไร่
กว้าง (เมตร)	๓๐๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๔๗๓ เมตร
ลึก (เมตร)	๓.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓, ๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๖๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๘. หนองแมว

ประเภทแหล่งน้ำ	หนองน้ำ
ที่ตั้ง	บ้านโนนกอก หมู่ที่ ๕
กว้าง (เมตร)	๘๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๗๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๕, ๖)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๓๔,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๙. สระแดง

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านสามเมือง หมู่ที่ ๑
กว้าง (เมตร)	๖๓ เมตร
ยาว (เมตร)	๖๕ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๔,๐๙๕ ลูกบาศก์เมตร

๑๐. สระโกรก

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านสามเมือง หมู่ที่ ๑
กว้าง (เมตร)	๗๒ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๔๓ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๒๕,๗๔๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๑. สระหนองแสง (สระวัด)

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนเมือง หมู่ที่ ๒
กว้าง (เมตร)	๕๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๒๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๒ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑ ,๒)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๒. สระมน

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านแฝก หมู่ที่ ๓
กว้าง (เมตร)	๕๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๗๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓ ,๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๐,๕๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๓. สระโกรก

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ ๔
เนื้อที่ (ไร่)	๑ ไร่
ลึก (เมตร)	๑ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓ ,๔)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๔. สระวัดโนนกอก

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนกอก หมู่ที่ ๕
กว้าง (เมตร)	๗๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๐๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๓.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๒ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๕ ,๖)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๒๔,๕๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๕. สระวัดโนนสมบูรณ์ (หนองกระทุ่ม)

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๖
กว้าง (เมตร)	๓๗ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๔๕ เมตร
ลึก (เมตร)	๓.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๖)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๘,๗๗๗ ลูกบาศก์เมตร

๑๖. สระหนองขวาง

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๖
กว้าง (เมตร)	๔๕ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๐๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๖)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๓,๕๐๐ ลูกบาศก์เมตร
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๑๔,๐๒๕ ลูกบาศก์เมตร

๑๗. สระหนองหัวลิง

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านตะกุดขอน หมู่ที่ ๙
กว้าง (เมตร)	๕๘ เมตร
ยาว (เมตร)	๑๑๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๓.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๙)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๒๒,๓๓๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๘. สระตะกุดขอน

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านตะกุดขอน หมู่ที่ ๙
กว้าง (เมตร)	๔๐ เมตร
ยาว (เมตร)	๓๐๐ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๙)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๓๖,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร

๑๙. สระบ้านตะคร้อ

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านตะคร้อ หมู่ที่ ๑๐
กว้าง (เมตร)	๓๖ เมตร
ยาว (เมตร)	๓๖ เมตร
ลึก (เมตร)	๓ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๑ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๑๐)
ความสามารถในการกักเก็บน้ำ (ล.บ.ม.)	๓,๕๕๕ ลูกบาศก์เมตร

ที่มา : ส่วนโยธา อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

๕. ข้ออื่นๆ

มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน จำนวน ๒ รุ่น
- อสม. จำนวน ๙๓ คน
- อปพร. จำนวน ๗๕ คน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

<u>๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

๑.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน

๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน

๑.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม

๑.๕ ปัญหาแหล่งน้ำ และระบบประปาไม่มาตรฐาน

<u>๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u>

๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ

๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๕ ปัญหาต้นทุนในการผลิตสินค้าเกษตรสูง

<u>๓. ปัญหาด้านสังคม</u>

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓-๖๐ ปี)

๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

<u>๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</u>

๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้

๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน

๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

<u>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๕.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

<u>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</u>

๖.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๖.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

<u>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๔ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</u>

๘.๑ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง

๘.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

<u>๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ</u>

๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้นั้น จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้นำวิสัยทัศน์มาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๗ ด้าน และในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลการ ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า การมองไปข้างหน้าด้วยความหวังตั้งใจ และมีโอกาสเป็นไปได้ เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และมีประโยชน์ต่อประชากรเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่าความพึงพอใจของประชาชน หรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การกินดีอยู่ดี และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ประเพณีวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียน จากอดีตการแสดงความคิดเห็น การทุ่มเทความรู้ และประสบการณ์ (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่นข้อด้อยอะไรบ้าง) เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พิจารณาปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็น แบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) พัฒนาตรงไหน มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า **“สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”**

จากสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพในท้องถิ่น และการประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น และเป็นระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆ แล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ดังนี้

“ สามเมืองน่าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงธรรมาภิบาล บริการสาธารณะเป็นเลิศ ”

สามเมืองน่าอยู่ มุ่งหวังให้ตำบลสามเมือง เป็นตำบลรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ประชาชนมีความสามัคคี สงบสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการสร้างสรรค์และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและสังคมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการขยายแหล่งทรัพยากรของชุมชน โดยให้ประชาชนในชุมชนนั้นมีส่วนร่วม และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับการดำเนินวิถีทางของชีวิต เพื่อให้ได้ศักยภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุด

ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มุ่งหวังให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง และประชาชนทั่วไปเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมุ่งเน้นเรื่องการศึกษา ภาษา สังคม วัฒนธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระจายรายได้ นอกจากนี้การใช้ภาษีเพื่อกระจายความเจริญให้เท่าเทียมกัน และการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาจะต้องเป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น โดยสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งหวังให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองดำเนินชีวิตตามรอยพ่อ โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติ เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

คู่เคียงธรรมาภิบาล มุ่งหวังให้ตำบลสามเมือง บริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งก็คือ "การปกครองประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน" โดยให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมตรวจสอบ" การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อมุ่งสู่ "เมืองน่าอยู่ น่าลงทุน"

บริการสาธารณะเป็นเลิศ มุ่งหวังให้ตำบลสามเมือง ให้บริการสาธารณะที่ดี มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองและองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Audit) เพื่อให้บริการสาธารณะ มีคุณภาพตรงตามความต้องการของประชาชน และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างตรงจุด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจ โดยดำเนินโครงการความร่วมมือกับส่วนราชการต่างๆ

วิสัยทัศน์ (Vision)

" สามเมืองน่าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
เคียงคู่ธรรมาภิบาล บริการสาธารณะเป็นเลิศ "

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓. จัดระบบการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลการเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔. การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข

๕. ส่งเสริมการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๖. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. ส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๘. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. มีระบบการพัฒนาบุคลการที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

๓. เพื่อพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน

๔. เสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการสาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยเน้นความเป็นมืออาชีพ

๗. เสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลการมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๘. เพิ่มขีดความสามารถในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

<u>เป้าหมาย</u>

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

๒. ปรับปรุงโครงการสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน

๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน

๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

<u>เป้าหมาย</u>

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่

๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด

๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลการเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า

๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

<u>ตัวชี้วัด</u>

ปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพ่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>เป้าหมาย</u>

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลการให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก

๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพ่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

<u>เป้าหมาย</u>

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารและบุคลากรที่เป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลการให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

<u>เป้าหมาย</u>

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด

๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องของบุคลากร

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

<u>เป้าหมาย</u>

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่ความสำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาจนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนาองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

<u>เป้าหมาย</u>

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลการเข้าใจและปฏิบัติตาม

๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

<u>ตัวชี้วัด</u>

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล

๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

<u>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. จัดให้มีการบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงให้เพียงพอแก่ความต้องการ
๕. จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาที่ได้มาตรฐาน

<u>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์
๓. ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมระยะสั้น
๔. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัยในหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมต่างๆ
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

<u>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กำจัดแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
๓. ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
๔. ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

<u>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u>

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
๓. ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
๔. รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการลงทุนและการจัดกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น

<u>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ, สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดจากสารพิษ
๔. เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
๕. จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

<u>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๓. ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวของดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ อบต.

๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมบริบทของตำบลสามเมือง จะเป็นการวิเคราะห์ในภาพกว้างๆ ที่เชื่อมโยงไปสู่สภาพที่เป็นปัญหา เนื่องจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๒๔.๘๘ ตารางกิโลเมตร จากสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบสูง ค่อนข้างแห้งแล้ง มีลำห้วยยางไหลผ่าน ในฤดูน้ำหลากเกิดปัญหาน้ำท่วมไร่นาของประชาชน ในช่วงฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้การลงทุนในกิจการขนาดใหญ่มีจำนวนน้อย แต่เนื่องจากตำบลสามเมืองมีพื้นที่ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก รวดเร็ว ทำให้ได้รับความสนใจในการลงทุนประเภทพลังงานสะอาด และการลงทุนประเภทยานยนต์ เช่น บริษัทโซล่าเพาเวอร์ (โคราช ๓) จำกัด บริษัทบางกอกโซล่าเพาเวอร์ จำกัด การลงทุนประเภทยานยนต์ บริษัทนครราชสีมาฮอนด้า ออโต้โมบิล จำกัด ฯลฯ ตลอดจนสถานประกอบการด้านการก่อสร้าง และสถานประกอบการด้านธุรกิจโรงแรม การท่องเที่ยว อีกด้วย

นอกจากนี้ จากสภาพปัจจุบันที่ประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้ราคาที่ดินในเขตตำบลสามเมือง โดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีราคาค่อนข้างสูงขึ้นเป็นเท่าตัว มีการซื้อขายที่ดินเพื่อเก็งกำไรมากขึ้น มีอัตราการขยายตัวของเมืองมากขึ้น มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัย และการพาณิชย์มากขึ้น มีการถมที่ให้สูงขึ้น ทำให้ระดับในการรองรับน้ำในชุมชนเริ่มเกิดปัญหาน้ำท่วมขัง โดยเฉพาะในเวลาที่ฝนตกหนัก

สรุปในภาพรวมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทชุมชน และสภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ประกอบด้วย

๑. ด้านสังคม

ด้านสังคม ประชากรมีการว่างงานตามฤดูกาล โดยสังเกตจากจำนวนประชากรที่ว่างงานตามฤดูการเกษตร ประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯ ทิ้งให้คนแก่ ดูแลเด็ก การเลี้ยงดูบุตรหลานเปลี่ยนไป การดูแล เอาใจใส่ ลดลงจากแต่ก่อนมาก พ่อแม่ไม่มีเวลาให้ลูกเท่าที่ควร เพราะต้องทำมาหากินเลี้ยงดูครอบครัว จึงใช้เงินเลี้ยงดูลูกแทน ทำให้เด็กส่วนหนึ่งขาดความอบอุ่น เกิดปัญหาสังคมตามมา เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหายาเสพติด

ระดับการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ระดับประถมศึกษา มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง เปิดสอนเด็กก่อนวัยเรียน (อายุ ๒ – ๕ ขวบ) โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง เปิดสอนระดับอนุบาล ๑-๒ และประถมศึกษาปีที่ ๑ -๖ ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การคมนาคมในการสัญจรไป – มา ก็สะดวก สบาย ไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกอก ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้บริการในขั้นสาธารณสุขมูลฐาน การบริการยังไม่ครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องมือทางการแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลยังมีไม่เพียงพอ เมื่อยามเจ็บไข้ได้ป่วย ก็ต้องไปโรงพยาบาลประจำอำเภอ หรือจังหวัด แต่ยังมีอาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้มแข็ง ซึ่งกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ในการดูแลงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ยังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร อันมีสาเหตุมาจากฝนทิ้งช่วงนาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะต้องจัดสรรงบประมาณ ในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน ของพี่น้องประชาชนเป็นจำนวนมาก ประกอบกับระบบประปา เป็นระบบประปาหมู่บ้าน แหล่งน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปา มีคุณภาพต่ำ ไม่สะอาด และมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ยังประสบปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้ของประชากร โดยเฉพาะบ้านแฝก – โนนสำราญ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา ผลิตข้าวพันธุ์ดี ซึ่งนอกจากนั้นยังประกอบอาชีพเสริม คือ การร่วมกลุ่มทอผ้าไหม ซึ่งได้รับรางวัลพระราชทานฯ มากมาย สามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนไม่ใช่น้อยในแต่ละปี และยังมีรายได้จากการเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยววัฒนธรรมไหม ส่งผลให้ประชาชนบ้านแฝก – โนนสำราญมีรายได้มากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ ในตำบล ซึ่งมีอาชีพทำนาเหมือนกัน แต่อาชีพเสริมมีรายได้ไม่แน่นอน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นตำบลค่อนข้างเล็ก สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ ค่อนข้างแห้งแล้ง ฝนตกไม่ตามฤดูกาล การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ทรัพยากรป่าไม้ก็มีค่อนข้างน้อย สภาพสังคมยังเป็นแบบชนบท มีการขยายตัวของเมืองบ้างเล็กน้อย แต่วัฒนธรรมการบริโภคของประชาชนเปลี่ยนไป เกิดการเลียนแบบจากสื่อโฆษณา และรับวัฒนธรรมจากตะวันตกเข้ามา ทำให้เกิดปัญหา คือ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ การกำจัดขยะ มูลฝอย และปัญหาที่จะตามมา คือ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ประกอบกับไม่ได้รับความความร่วมมือจากชุมชนเท่าที่ควรในการรณรงค์ลดคัดแยก การนำขยะที่มีประโยชน์กลับมาใช้ใหม่ และการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ เพื่อรองรับปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อัตราการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก แต่ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้ความช่วยเหลือต่างๆ และการบริการสาธารณะ บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากมิใช่ อำนาจ หน้าที่ที่จะดำเนินการ ไม่มีระเบียบรองรับในการเบิก – จ่าย และบางครั้งถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุม จึงทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย สังเกตจากการจัดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนหรือแผนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นโจทย์ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ข้าราชการประจำ ได้ร่วมกันคิด และหาวิธีแก้ไขร่วมกัน ทำอย่างไร ชุมชนจึงจะเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งก็คือ**“การปกครองประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน”** โดยการเข้ามามีส่วนร่วม **“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ”** เพื่อพัฒนาตำบลสามเมืองให้เข้มแข็ง มุ่งสู่วิสัยทัศน์ ที่กำหนดไว้

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ซึ่งจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ยังประสบปัญหา ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ อำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่ เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์การน้อยมาก และการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และเหมาะสมกับภารกิจต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอน ซึ่งมีจำนวนมาก ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

จากสภาพแวดล้อมในบริบทชุมชนที่ได้กล่าวมาแล้ว เมื่อนำมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ด้วยเทคนิค **SWOT Analysis** (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

<u>ปัจจัยภายใน</u>

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ชัดเจน ครอบคลุม ตามอำนาจ หน้าที่ภารกิจ และสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจเพิ่มขึ้น หรือภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ที่ชัดเจน มีการบรูณาการจัดทำแผนชุมชน หรือแผนหมู่บ้านฯ โดยประชาชนมีส่วนร่วม ***“ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ”*** และร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่นในเขตรับผิดชอบ

๓. มีคำสั่งแบ่งงาน มีคำสั่งมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น มีคำสั่งรักษาราชการแทน มีคำสั่งปฏิบัติราชการแทน (กรณีตำแหน่งว่าง)

๔. ผู้บริหารท้องถิ่น กำหนดนโยบายการบริหารงานเองภายใต้กรอบของกฎหมาย สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายระดับประเทศ กลุ่มจังหวัด จังหวัด และอำเภอ

๕. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร

๗. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ

๘. มีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง

๙. บุคลการและประชาชนมีความรักใคร่ สมัครสมาน สามัคคี ให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนได้อย่างรวดเร็ว

๑๑. บุคลากรภายในหน่วยงานมีปริมาณที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเหมาะสมตรงตามหน้าที่ และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

๑๒. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสาร ระเบียบ กฎหมายหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้รวดเร็ว การปฏิบัติงานมีความสะดวก คล่องตัว และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

๑. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ยังขาดทักษะการสื่อสาร การพูด การฟังภาษาอังกฤษ เมื่อประเทศไทยจะสู่ประชาคมอาเซียน จะไม่สามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเยือนประเทศไทย

๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย

๓. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์กรน้อย

๔. งบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

<u>ปัจจัยภายนอก</u>

โอกาส (Opportunity)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง

๓. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

๔. ปัจจุบันประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่งผลให้ราคาที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์ในเขตตำบลสามเมือง โดยเฉพาะพื้นที่ที่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ มีราคาสูงขึ้นเป็นเท่าตัว เกิดการลงทุนในธุรกิจประเภทพลังงานสะอาด และธุรกิจประเภทยานยนต์ เช่น บริษัทโซล่าเพาเวอร์ (โคราช ๓)จำกัด บริษัทบางกอกโซล่าเพาเวอร์ จำกัด และบริษัทนครราชสีมาฮอนด้า ออโต้โมบิล จำกัด ฯลฯ เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้แก่ชุมชน เศรษฐกิจดีขึ้น

๕. แนวโน้มการได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ฯ และการจัดเก็บรายได้เอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีแนวโน้มสูงขึ้นเนื่องจากมีการลงทุนธุรกิจประเภทยานยนต์ และธุรกิจประเภทพลังงานสะอาด และในอนาคตคาดว่าตำบลสามเมือง จะเป็น **“ฐานการผลิตพลังงานสะอาด”** ในภูมิภาคนี้

๖. พื้นที่ตำบลสามเมือง มีแหล่งน้ำ คือ **“ลำห้วยยาง”** ซึ่งเป็นลำน้ำที่มีความสำคัญแก่การดำรงชีวิต เปรียบเหมือน **“สายน้ำแห่งชีวิต”** ของชาวตำบลสามเมือง และมีขนาดใหญ่ไหลผ่าน ทำให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อเกษตร

๗. มีวัด และสถานปฏิบัติธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ซึ่งสามารถพัฒนาจิตใจ เสริมสร้างความพร้อม เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนทั่วไปในตำบล และเป็นแหล่งอนุรักษ์ สืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๘. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง ระดับประถมศึกษา ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง และสะดวกในการสัญจรไป-มาไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ

๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๕. ด้านการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพราะถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณและบุคลากรไม่ได้รับการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และบางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน กฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๖. การให้ความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล

๗. ประสบภัยธรรมชาติเป็นประจำ เช่น วาตภัย ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน เป็นประจำทุกปี ทำให้งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านอื่นลดน้อยลง

๘. กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการบริหารท้องถิ่นบางฉบับ ล้าสมัย ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ตามระบบการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. แม้นโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังมีปัญหา อุปสรรคอยู่ค่อนข้างมาก และยังไม่ได้รับความจริงใจจากรัฐบาลที่จะทำให้เห็นผลอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมอันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง แบ่งโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนได้แก่ สำนักงานปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อปฏิบัติภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขปัญหาสนองความต้องการของประชาชนในตำบลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีภารกิจและปริมาณต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี ตามระเบียบกฎหมายกำหนดและมีการถ่ายโอนงบประมาณเพิ่มขึ้นมากขึ้นทุกปี เมื่องบประมาณเพิ่มขึ้นปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องบรรจุบุคลกรพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ลงปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดความเหมาะสมตามปริมาณงาน มิฉะนั้นประชาชนจะไม่ได้รับประโยชน์และจำทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดความเสียหายล่าช้า และจะมีปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลให้การบริหารราชการเกิดความไม่สะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงจัดทำโครงสร้างส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จำนวน ๖ ส่วน ดังต่อไปนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง โดยมีภารกิจและปริมาณต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี ตามระเบียบกฎหมายกำหนดและมีการถ่ายโอนงบประมาณเพิ่มขึ้นมากขึ้นทุกปี เมื่องบประมาณเพิ่มขึ้น ปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องบรรจุบุคลกรพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ลงปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดความเหมาะสมตามปริมาณงาน มิฉะนั้นประชาชนจะไม่ได้รับประโยชน์และจำทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดความเสียหายล่าช้า และจะมีปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลให้การบริหารราชการเกิดความไม่สะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงจัดทำโครงสร้างส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จำนวน ๗ ส่วน ดังต่อไปนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะกำหนดโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกรอบโครงสร้างอัตรากำลังดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับรองและงานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๓ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.** <u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับรองและงานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๓ งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๔ งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๖ งานกิจการสภา</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๗ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	<u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๑.๖ งานกิจการสภา</u> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>๑.๗ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา และไฟฟ้า - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	**๓. กองช่าง** <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา และไฟฟ้า - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข และสาธารณสุขอื่นๆ</u>	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <u>๔.๕ งานควบคุมโรค</u> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <u>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข และสาธารณสุขอื่นๆ</u>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <u>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** <u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <u>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสำรวจข้อมูลผู้พิการ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากไร้ ขาดแคลนที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน	**๖. กองสวัสดิการสังคม** <u>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสำรวจข้อมูลผู้พิการ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากไร้ ขาดแคลนที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่**	**หมายเหตุ**
- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - การฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</u> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่งเร่รอน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาบทบาทสตรี</u> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การบริการอนามัยและสุขาภิบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๒ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - การฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</u> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาถา ไร้ที่พึ่งเร่รอน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวัน ทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาบทบาทสตรี</u> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การบริการอนามัยและสุขาภิบาล - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	**<u>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</u>**	**หมายเหตุ**
<u>๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - สนับสนุนทางวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้แก่เกษตรกร - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๖ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** <u>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> - งานด้านตรวจสอบงบประมาณ - งานด้านการตรวจสอบบัญชีและพัสดุ - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา - งานตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ - งานตรวจสอบรายจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท	<u>๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - สนับสนุนทางวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้แก่เกษตรกร - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <u>๖.๖ งานธุรการ</u> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** <u>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> - งานด้านตรวจสอบงบประมาณ - งานด้านการตรวจสอบบัญชีและพัสดุ - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา - งานตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ - งานตรวจสอบรายจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าประมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ก.กลางสอบ**
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลางสอบ
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลางสอบ
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกอก								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมป								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	๔๕,๖๗๐	๒๑๓,๖๗๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	ว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	

๑. ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๓,๖๕๐	๔๔๕,๘๐๐	๑๒,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>							
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๗๔๐	๒๑๒,๘๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๙	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๘๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๒,๐๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>							
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๘๔๐	๑๖๖,๐๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๑๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๑๘	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๙,๘๑๐	๓๕๗,๗๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	
๑๙	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกอก							
๒๔	ครู (คศ.๒)	๑	-	-	-	-	-	
๒๕	ครู (คศ.๑)	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง							
๒๘	ครู (คศ.๒)	๑	-	-	-	-	-	
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ							
๓๒	ครู (คศ.๑)	๑	-	-	-	-	-	
๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-	

๖. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	
๓๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๗๒๐	
๓๗	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง							
๓๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๗,๔๓๐	๒๐๙,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐	๓๖,๔๖๕,๑๘๘

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอภิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๙๒๓,๔๐๐	๑,๑๑๑,๐๘๐	ว่างเดิม
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
	<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๓,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑		๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	

					๒๕๙,๔๔๐														
	<u>พนักงานจ้าง</u>															๐	๐	๐	
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	
๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>															๐	๐	๐	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	-	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๒,๐๐๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
รวม			**๑๔**	**๑๒**	**๔,๐๖๕,๙๖๐**	**๒๕๒,๐๐๐**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	**๑๓๘,๐๐๐**	**๑๔๑,๖๐๐**	**๑๔๑,๗๒๐**	**๔,๔๕๕,๙๖๐**	**๔,๗๖๕,๕๖๐**	**๕,๐๗๖,๖๐๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ก. กลางสอบ
๑๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>																		
๒๐	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ก. กลางสอบ
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	

	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>																		
๒๒	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกอก																		
๒๔	ครู	คศ.๑	๒	๑		-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	๑๔๗,๒๔๐	
รวม			**๑๓**	**๘**	**๒,๔๘๖,๘๘๐**	**๑๒๖,๐๐๐**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**-**	-	**-**	**๙๔,๙๒๐**	**๙๕,๘๘๐**	**๙๕,๐๔๐**	**๒,๗๐๗,๘๐๐**	**๒,๘๐๓,๖๘๐**	**๒,๘๙๘,๗๒๐**	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง																		
๒๗	ครู	คศ.๒	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๙๐,๘๐๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๔,๕๖๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ																		
๓๐	ครู	คศ.๑	๑	๑		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-		-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	

	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>																		
๓๓	ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๓๔	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๗๒๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๔๘๐	
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๗๒๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๔๘๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๕๖๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๓๕,๔๔๐	
	รวม		**๑๐**	**๗**	**๑,๕๔๑,๐๔๐**	**๔๒,๐๐๐**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**-**	**-**	**-**	**๖๓,๑๒๐**	**๖๔,๘๐๐**	**๖๖,๙๖๐**	**๑,๖๔๖,๑๖๐**	**๑,๗๑๐,๙๖๐**	**๑,๗๗๗,๙๒๐**	
(๔)	**รวมทั้งสิ้น**		**๓๗**	**๒๗**		**๔๒๐,๐๐๐**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**-**	**-**	**-**	**๒๙๖,๐๔๐**	**๓๐๒,๒๘๐**	**๓๐๓,๗๒๐**	**๘,๘๐๙,๙๒๐**	**๙,๒๘๐,๒๐๐**	**๙,๗๕๓,๒๔๐**	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๓๒๑,๔๘๘	๑,๓๙๒,๐๓๐	๑,๔๖๒,๙๘๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๐,๑๓๑,๔๐๘**	**๑๐,๖๗๒,๒๓๐**	**๑๑,๒๑๖,๒๒๖**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ บวกเพิ่ม ๕%															**๓๒,๕๐๐,๐๐๐**	**๓๔,๑๒๕,๐๐๐**	**๓๕,๘๓๑,๒๕๐**	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๑.๑๗**	**๓๑.๒๗**	**๓๑.๓๐**	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

- งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา
- งานธุรการ

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารงานการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

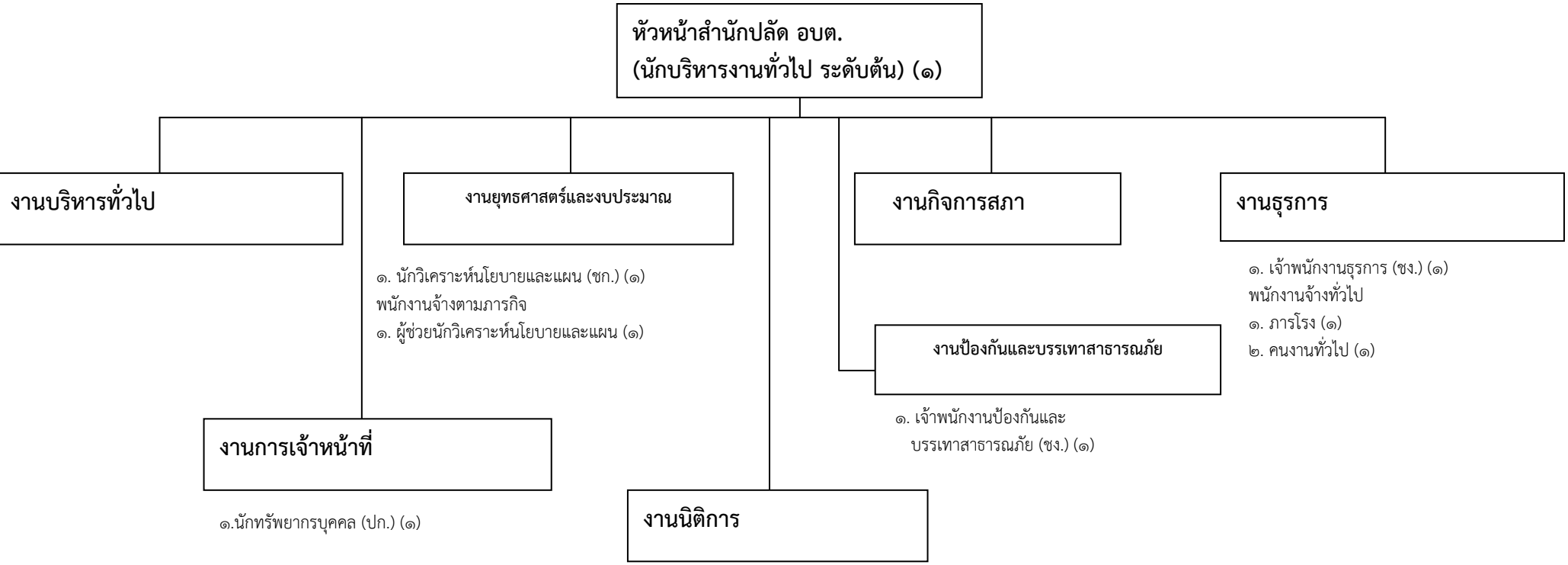
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการสาธารณสุข

กองสวัสดิการสังคม
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานธุรการ
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

งานบัญชี

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

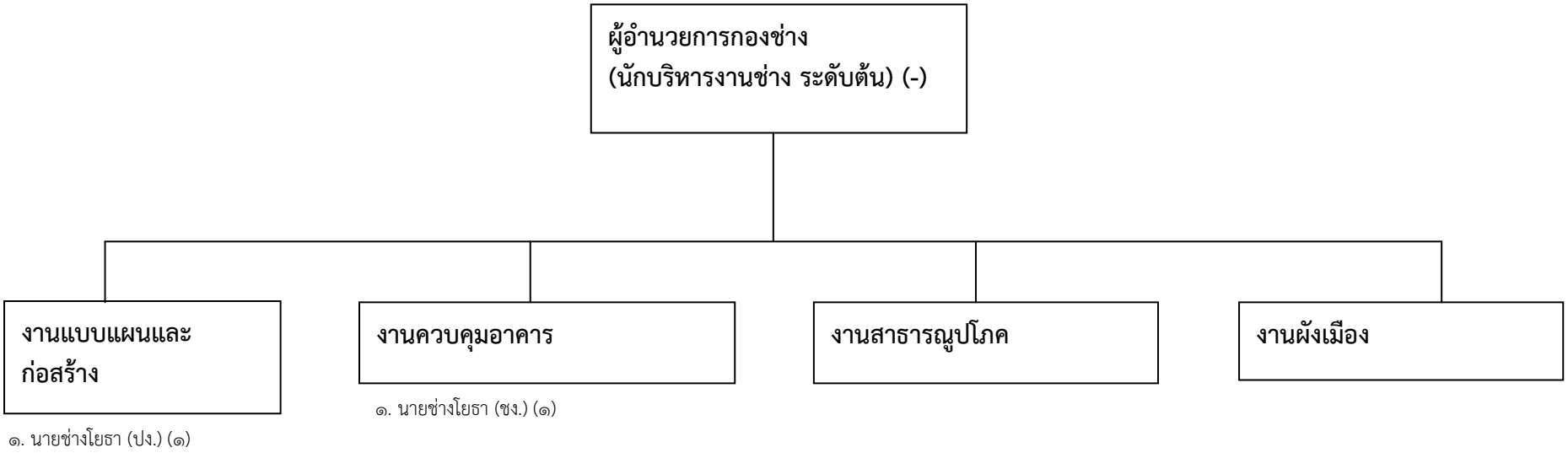
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

๑.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) (๑)

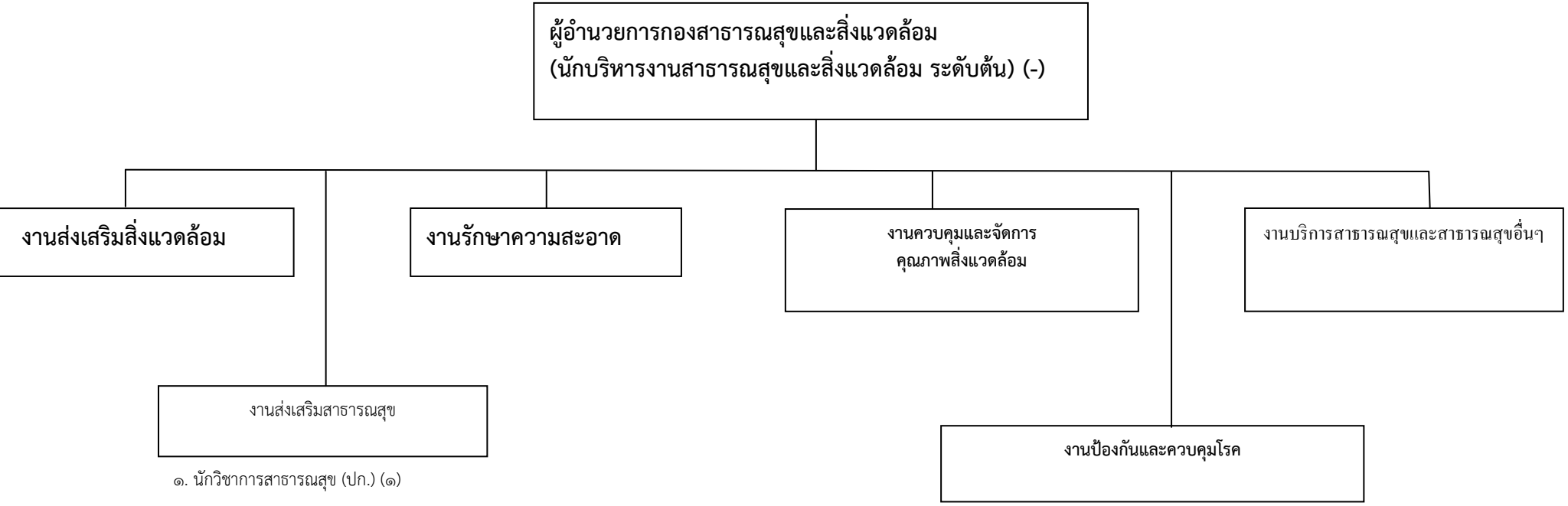
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	**๖**

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	**๒**

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**๑**

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)

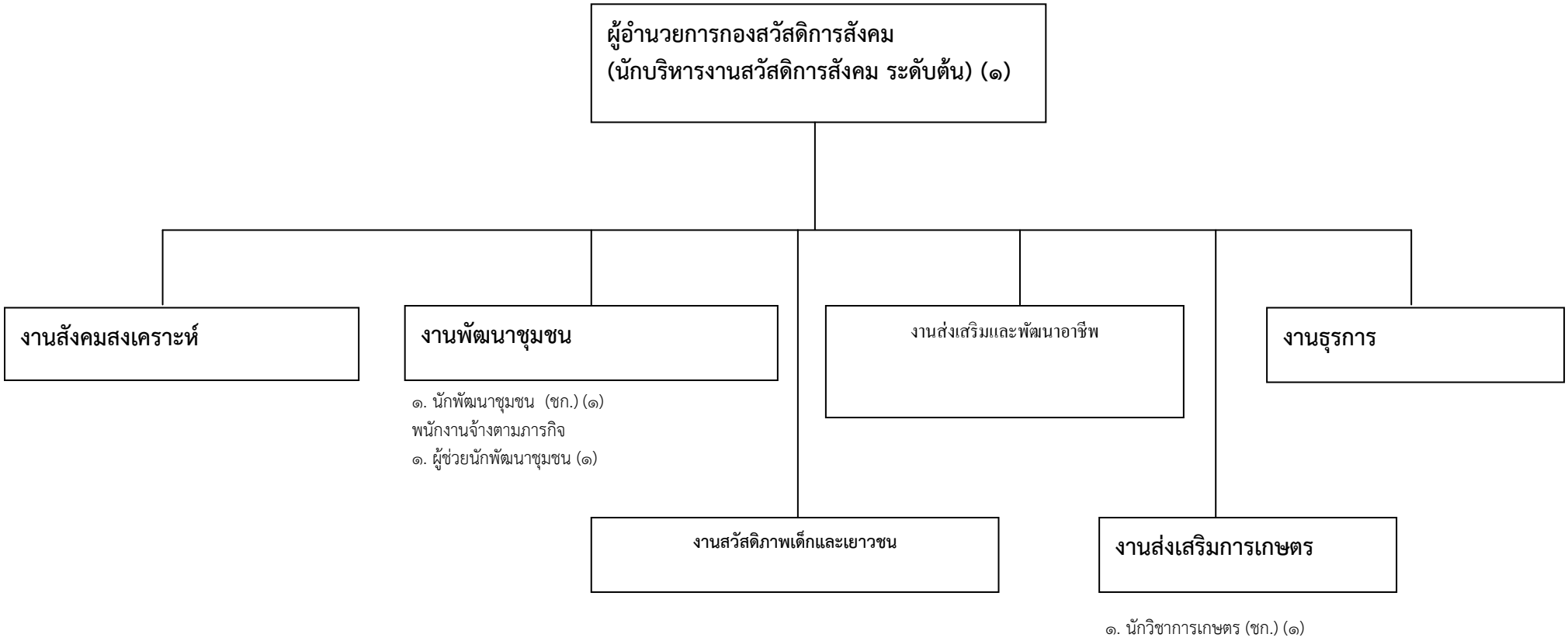
งานกิจการโรงเรียน

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. ครู (คศ.๒) (๑)
๒. ครู (คศ.๒) (๑)
๓. ครู (คศ.๑) (๑)
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (-)
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (-)
๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓)

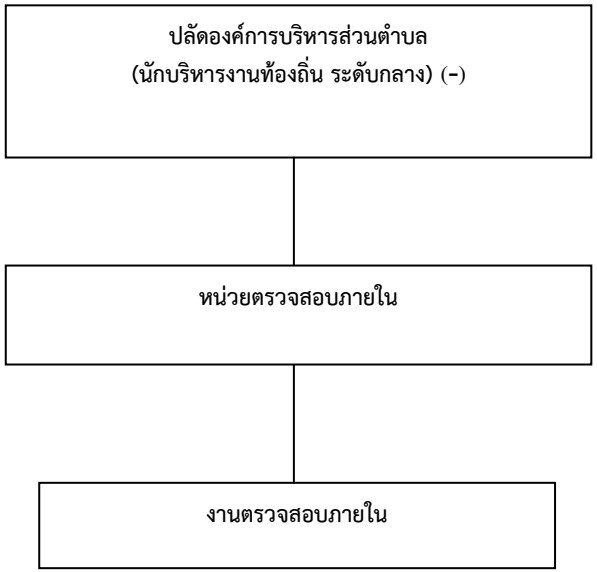
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๓	-	**๘**

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ ได้แก่

"จรรยาบรรณ" หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเยียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรมที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว ถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดี ที่เหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้นควรถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่น อย่างน้อยต้องถือศีล ๕

๒. พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ

๓. พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๑.๒ จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่ออย่างเสมอภาค

๒. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยัน หมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ไม่ใช่เห็นแก่ ประธานกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องปฏิบัติงานตรงเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

๔. พนักงานส่วนตำบล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด และดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๓ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๒. พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ ผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ทั้งในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่เหมาะสมตามทำนอง

๓. พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มนุษย์สัมพันธ์อันดี

๕. พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจา ที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๒. พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๓. พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หา จากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๒. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๒.๑ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒.๒ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๒.๓ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๒.๔ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๒.๕ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓. ปฏิบัติงานตามคุณธรรมของพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔ , สังฆหะวัตถุ ๔ , ธรรมโลกบาล , สัปปุริสธรรม ๗ , ทศพิธราชธรรม เป็นต้น

๔. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาธิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง
อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา