



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖**  
**(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**  
**อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**

## คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างประกาศฯ ทั้ง ๒ ฉบับเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๓
ยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรี	๖
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ	๗
ความเชื่อมโยงในการพัฒนาประเทศถึงระดับตำบล	๑๒
รายละเอียดแสดงปริมาณงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ	๑๗
ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	๒๖
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓๑
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๒
ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๓
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๖
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๖๒
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๖๓

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ
- ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำหนดคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ ๑)

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ สามารถวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากร ด้าน ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในอนาคต และเพื่อเป็นการสนับสนุนบุคลากรในองค์กรด้วย

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ปฏิบัติหน้าที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ดังนี้

## ๓.๑.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ
๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๑. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๒. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๔. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านคุณภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ ๕. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ ๖. พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย ๗. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	๑. การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ ๒. การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง ๓. เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๑. การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง และด้านการเงิน ๒. การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
๔. ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน ๓. การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม ๔. ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๕. สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๖. การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ ๗. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘. การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน	๑. การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ๒. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ ๓. การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง ๔. การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล ๕. การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า ๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ ๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล ๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง ๕. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๖. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากล
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง ๒. การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง ๓. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ ๔. พัฒนาด้านพลังงาน ๕. พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ๖. พัฒนาระบบน้ำประปา

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม	๑. เร่งส่งเสริมการลงทุน การวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ๒. พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี ๓. พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	๑. การพัฒนาภูมิภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง ๒. การพัฒนาเมือง ๓. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา	๑. ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย ๒. พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาค ๓. พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริหาร และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค ๔. ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย ๕. เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาค ๖. สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ ๗. เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์ ๘. ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ๙. บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ ๑๐. ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ



**๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี กำหนด ไว้ดังนี้**

**๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน** โดยพัฒนาความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเครือข่ายในท้องถิ่น ให้ได้มาตรฐาน ยกกระดานพัฒนาด้านการเกษตร มีเป้าหมายเป็นเมืองเกษตรสีเขียว สนับสนุนการวิจัย การใช้ภูมิปัญญา เทคโนโลยี คิดค้นนวัตกรรมที่มีคุณค่า และดำเนินการเปิดช่องทางการค้าให้เพิ่มมากขึ้น

**๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว** โดยพัฒนาการท่องเที่ยวให้เป็นการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้สร้างสรรค์สังคมที่บูรณาการ ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ และเชิงเกษตรสู่ความมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

**๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง** โดยพัฒนาเพื่อยกระดับรายได้ของครัวเรือนและชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งระดับชุมชน โดยส่งเสริมพัฒนาอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนโดยส่งเสริมสุขภาพทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญาที่สมบูรณ์ ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุข ป้องกันโรค พัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาของประชากรวัยแรงงานให้มากขึ้น ตลอดจนการส่งเสริมศักยภาพและดูแลผู้สูงอายุ เพื่อการเป็นเมืองที่ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

**๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** โดยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและมีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมการพัฒนาพลังงานทดแทนเพื่อใช้ในภาคครัวเรือนและชุมชน

**๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาเพื่อความมั่นคง** โดยการเสริมสร้างให้คนและชุมชนมีจิตสำนึกด้านความมั่นคง มีการบูรณาการเพื่อการพัฒนาและสร้างเครือข่ายด้านความมั่นคง และสนับสนุนการดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและภัยแล้ง

**๓.๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้**

**วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

“สร้างเสริมสวัสดิการ พัฒนางานการศึกษา ส่งเสริมงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สร้างความพร้อมให้ชุมชนอย่างยั่งยืน ”

**พันธกิจการพัฒนา**

พันธกิจที่ ๑ จัดบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ อย่างเพียงพอและทั่วถึงโดยควบคุมให้สอดคล้องกับระบบผังเมืองรวม และมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสภาพภูมิทัศน์สวยงาม มีความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยปราศจากมลภาวะ

พันธกิจที่ ๓ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสมีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนได้ตรงความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๔ ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๕ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ รายได้ มีความมั่นคงทางสังคม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง มีจิตสำนึกมีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ ๗ ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ผู้นำท้องถิ่น ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีคุณภาพ คุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทุกระดับ

พันธกิจที่ ๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทั้งด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณี พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๙ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักและมีจิตสำนึกในการป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สวยงามยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ**

พันธกิจ

ปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์

ระบบการคมนาคมสาธารณูปโภค ด้านแหล่งน้ำ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ถนน , ไฟฟ้า , น้ำประปา ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ดูแลรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและอื่นๆ	- จำนวนที่เพิ่มขึ้นและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบคมนาคม การจราจรและการขนส่ง	- จำนวนถนนที่ได้รับการบำรุงรักษา
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าและไฟส่องสว่างริมทาง	- จำนวนหลอดไฟแสงสว่างที่ได้รับการบำรุงรักษา
๔. พัฒนาระบบการสื่อสารและโทรคมนาคม	- จำนวนระบบสื่อสารสาธารณะเพิ่มขึ้น
๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบน้ำอุปโภค บริโภค การเกษตร	- จำนวนน้ำในการอุปโภค บริโภคเพิ่มขึ้นและได้มาตรฐาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต**

พันธกิจ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติด

เป้าประสงค์

คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น คุณภาพของสังคมที่เข้มแข็ง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม ปัญหาอาเสพติด	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น	- เด็กมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้เพิ่มขึ้น - เด็ก เยาวชนและประชาชนร่วมแรงร่วมใจอนุรักษ์ ประเพณี , ชาติพันธ์
๓. ส่งเสริมการสาธารณสุขการกีฬาและนันทนาการ	- สามารถป้องกันและควบคุมโรคภายในชุมชน - เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ประชาชนห่างไกลยาเสพติด
๔. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน	- เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม
๒. ส่งเสริมระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมให้นักเรียนและเยาวชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ กีฬา นันทนาการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และมีการเฝ้าระวัง
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด

เป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และสามารถแก้ไขปัญหาสังคม
๒. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๓. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๔. เพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. เพื่อส่งเสริมทางด้านสาธารณสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้ด้วยตนเอง
๒. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน
๓. การศึกษาในชุมชนได้รับการพัฒนา
๔. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีในท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ และสืบทอด
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนสาธารณสุข ป้องกันโรคและมีการเฝ้าระวัง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งให้แก่มุขมนตรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการที่สร้างความเข้มแข็งให้แก่มุขมนตรี</li> <li>- จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม</li> <li>- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน</li> <li>- จำนวนโครงการที่ดำเนินการ</li> </ul>
๒. สวัสดิการสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุน</li> <li>- จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ</li> </ul>
๓. การศึกษา นันทนาการ ศิลปวัฒนธรรมและประเพณี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์ฯ</li> <li>- จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ</li> <li>- จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน</li> <li>- จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ</li> </ul>
๔. สาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน</li> <li>- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ</li> <li>- จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน</li> <li>- จำนวน รพ.สต./อสม.ที่ได้รับการจัดสรร</li> <li>- จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ</li> </ul>

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต. , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วน

ตำบลชำแระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาอาชีพเสริมให้มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เป้าประสงค์

ประชาชนและกลุ่มอาชีพต่างดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนมีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้และเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ประชาชนสามารถนำวิธีการมาปรับใช้กับอาชีพตนเอง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนการส่งเสริมการดำเนินงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ประชาชนสามารถนำวิธีการมาปรับใช้กับอาชีพตนเอง
๒. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้	- ประชาชนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ของครอบครัว
๓. พัฒนาระบบผลิตภัณฑ์ชุมชนและระบบตลาดสินค้าเกษตร	- ประชาชนมีความรู้เพิ่มเติม
๔. ส่งเสริมการพาณิชย์และการลงทุน	- ประชาชนมีความรู้เพิ่มเติม
๕. สนับสนุนการจัดฝึกอบรมและให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชน เตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียน	- ประชาชนมีความรู้เพิ่มเติม

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต. กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ  
พัฒนาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืนตลอดไป

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีความสมดุลและยั่งยืนตลอดไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ประชาชนทราบข้อมูล ข่าวสาร โครงการ กิจกรรม - ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อบต.
๒. จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและบำบัดน้ำเสีย	- ประชาชนได้รับบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๓. ป้องกัน บำรุงและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ทรัพยากรธรรมชาติมีสภาพคงอยู่ตลอดไป
๔. พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นมาใช้เป็นฐานการผลิตทางการเกษตร	- ประชาชนได้นำมาใช้ในการเกษตรและเพาะปลูก

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต. และกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**  
**พันธกิจ**

ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและการเมือง

**เป้าประสงค์**

ประชาชนเข้าใจหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้นและได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของ อบต.

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีของ อบต.	- ได้ทราบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. - มีความรู้ ความเข้าใจข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการจัดการเลือกตั้ง	- ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย
๓. สนับสนุนการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	- ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคี การพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	- ได้รับทราบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ อบต. ที่สามารถดำเนินการได้
๕. พัฒนาความรู้สถานที่ปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิการให้บุคลากร	- บุคลากรท้องถิ่นได้รับความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆของผู้ปฏิบัติงาน

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต. , กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่มีความสอดคล้องกับ  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดราชบุรี ตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

ความเชื่อมโยงในการพัฒนาประเทศถึงระดับตำบล

ยุทธศาสตร์ ตำบล		ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
ยุทธศาสตร์ อบต.	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ดูแลรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและอื่นๆ	ส่งเสริมและพัฒนาเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง
	๒. พัฒนาระบบคมนาคมการจราจรและการขนส่ง	ส่งเสริมและพัฒนาเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง
	๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าและไฟส่องสว่าง	ส่งเสริมและพัฒนาเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง
	๔. พัฒนาระบบการสื่อสารและโทรคมนาคม	ส่งเสริมและพัฒนาเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยว	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๕. พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
	๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบน้ำอุปโภค บริโภค การเกษตร	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์	๖. พัฒนาระบบน้ำประปา
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไข ปัญหาสังคม ปัญหายาเสพติด	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๕. การเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน	๑. การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากร ร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำที่สุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ
	๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๕. การเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืน	๒. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า
	๓. ส่งเสริมการสาธารณสุขการกีฬาและนันทนาการ	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๑. การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	๔. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านคุณภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
	๔. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	๗. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง
	๕. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์	๒. พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

ความเชื่อมโยงในการพัฒนาประเทศถึงระดับตำบล

ยุทธศาสตร์ ตำบล		ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
ยุทธศาสตร์ อปต.	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๓. การพัฒนาด้านการศึกษา	๑. การส่งเสริมกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๗. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง
	๒. สวัสดิการสังคม	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๖. พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย
	๓. การศึกษา นันทนาการ ศิลปวัฒนธรรม และประเพณี	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๑. ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
	๔. สาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุน ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๔. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านคุณภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
๔. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. สนับสนุนการส่งเสริมดำเนินงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๒. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	๓. เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการทุนที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน
	๒. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๘. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม	๒. พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี
	๓. พัฒนาระบบผลิตภัณฑ์ชุมชนและระบบตลาดสินค้าเกษตร	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๒. การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
	๔. ส่งเสริมการพาณิชย์และการลงทุน	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ	๑. การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง
	๕. สนับสนุนการจัดฝึกอบรมและให้การศึกษาด้านอาชีพแก่ประชาชนเตรียมพร้อมเข้าสู่อาเซียน	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และชุมชนเข้มแข็ง	๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	๗. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง



ความเชื่อมโยงในการพัฒนาประเทศถึงระดับตำบล

ยุทธศาสตร์ ตำบล		ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
ยุทธศาสตร์ อบต.	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์และพัฒนา	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
	๒. จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและบำบัดน้ำเสีย	ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
	๓. ป้องกัน บำรุงและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
	๔. พัฒนาศูนย์บริการประชาชนในท้องถิ่นมาใช้เป็นฐานการผลิตทางการเกษตร	เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขัน	๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	๒. การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
๖. การบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีของ อบต.	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง
	๒. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการจัดการเลือกตั้ง	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๒. การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม	๓. เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน การสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน
	๓. สนับสนุนการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล
	๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

ความเชื่อมโยงในการพัฒนาประเทศถึงระดับตำบล

ยุทธศาสตร์ ตำบล		ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	
ยุทธศาสตร์ อบต.	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๖. การบริหารราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาความรู้สถานที่ปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิการให้บุคลากร	การพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย	๓. เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดราชบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน อย่างไรก็ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระนั้นจึงทำได้เพียงเป็นการนำข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

โดยมีรายละเอียดแสดงปริมาณงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ดังนี้

ตารางบัญชีปริมาณ งานสำนักปลัด ย้อนหลัง 3 ปี								
สูตรที่ใช้คำนวณได้แก่เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)								
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อหน่วย (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี (82800)}}$								
กิจกรรม	หน่วยนับ	เวลา ในการ ปฏิบัติงาน (นาที)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณ งาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ ใช้ ในการ ดำเนินงาน (นาที)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (คน)
			ย้อนหลัง 3 ปี	ย้อนหลัง 2 ปี	ย้อนหลัง 1 ปี			
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
ร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ								
- ภายในหน่วยงาน	เรื่อง	10	327	298	358	327.7	3,277	0.04
- ภายนอกหน่วยงาน	เรื่อง	15	659	624	641	641.3	9,620	0.12
รับ ส่งจดหมายพัสดุไปรษณีย์ของ ทางราชการ	ชิ้น/ฉบับ	1	2100	2150	2300	2,183.3	2,183	0.03
การบริหารจัดการห้องประชุม (ดูแล ใช้สิทธิห้องประชุม)	ครั้ง	60	4	4	4	4.0	240	0.00
เลี้ยงเวียนเอกสาร	เรื่อง	20	15	29	38	27.3	547	0.01
ถ่ายเอกสาร	แผ่น	05	5800	6400	8000	6,733.3	3,357	0.04
ประสานการจัดบุคลากรไปร่วมพิธี ต่างๆ	ครั้ง	30	5	5	6	5.3	160	0.00
จัดทำคำสั่ง ประกาศระเบียบกลาง ของหน่วยงาน	เรื่อง	30	325	387	425	379.0	11,370	0.14
ดำเนินการจัดกิจกรรมพิเศษ	ครั้ง	60	6	6	6	6.0	360	0.00
ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ บริหารหน่วยงาน	ครั้ง	120	25	29	32	28.7	3,440	0.04
ดำเนินการจัดประชุมหัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่ายต่างๆ	ครั้ง	120	24	24	24	24.0	2,880	0.03
ดำเนินการจัดประชุมพิเศษตามที่ ได้รับมอบหมาย	ครั้ง	60	3	2	5	3.3	200	0.00
ลงทะเบียนรับ-ส่งหนังสือภายใน	เรื่อง	3	327	298	358	327.7	983	0.01
ลงทะเบียนรับ-ส่งหนังสือภายนอก	เรื่อง	3	2598	2689	2747	2,678.0	8,034	0.10
จัดเก็บเอกสารทางราชการ	เรื่อง	2	2980	3065	3208	3,084.3	6,169	0.07
ค้นเอกสารทางราชการ	เรื่อง	5	1968	2367	2789	2,374.7	11,873	0.14
ทำสายเอกสารทางราชการ	เรื่อง	14400	1	1	1	1.0	14,400	0.17
การจัดทำทะเบียนคุมวัสดุ	ครั้ง	5	35	45	61	47.0	235	0.00
การควบคุมภายใน	ครั้ง	14400	5	5	5	5.0	72,000	0.87

ประกอบกับในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลชำระ อาจมีการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเทศบาล ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลชำระ ต้องมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและมีประชาชนมาใช้บริการมากขึ้นตามลำดับนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการต้อนรับ การรักษาความสะอาดในสำนักงาน เป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อย ประชาชนที่มาติดต่อราชการมีความพึงพอใจในบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระด้วย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามมาไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลชำระ ได้ดำเนินการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันแล้วปรากฏว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจที่สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระ ของจังหวัด และของประเทศชาติได้ ดังนั้นจึงควรกำหนดโครงสร้างไว้เหมือนเดิม และพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำระสามารถแบ่งพื้นที่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อรองรับผู้มาติดต่อราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลชำระ ในช่วงสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีข้าราชการเกษียณอายุราชการจำนวน ๑ ท่าน คือตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชำระ ดังนั้นจึงมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อทดแทนผู้ที่เกษียณอายุราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลชำระ จึงดำเนินการเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด รายละเอียดดังนี้

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระหว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี  
ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน (ประเภทสามัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	๑
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	๑
<b>สำนักปลัด อบต.</b>		<b>สำนักปลัด อบต.</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้นต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๓. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
๖. นิติกร ปก./ชก.	๑	๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑		
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.	๑		
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑		
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-	<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
-		๗. เจ้าพนักงานธุรการ	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๘. พนักงานขับรถยนต์	๑
		๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
		๑๐. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑
		๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
		๑๒. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๑๑. คนงานทั่วไป	๒	๑๓. คนงานทั่วไป	๓
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๔. ภารโรง	๑
๑๓. ภารโรง	๑	๑๕. คนงานประจำรถขยะ	๑
๑๔. ยาม	๑		
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑		
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>รวม</b>	<b>๑๗</b>

## ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ระหว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี  
ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน (ประเภทสามัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองคลัง</b>		<b>กองคลัง</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักบริหารงานการคลัง อท.ต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
		๕. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
-	-	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๕. คนงานทั่วไป	๓	-	-
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๖</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองช่าง</b>		<b>กองช่าง</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักบริหารงานช่าง อท.ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑
๒. นักบริหารงานช่าง อท.ต้น (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑
๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑		
<u>ลูกจ้างประจำ</u>		<u>ลูกจ้างประจำ</u>	
-	-	-	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
	๓	๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๖. คนงานทั่วไป		๖. พนักงานขับรถกระเช้า	๑
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๖</b>

ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระหว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี  
ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน (ประเภทสามัญ)

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักบริหารการศึกษา อท.ต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑. นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑
๓. ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
-	-	๕. ผู้ดูแลเด็ก	๒
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	
๔. คนงานทั่วไป	๑	-	-
๕. ผู้ดูแลเด็ก	๒		
๖. นักการ	๑		
<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>รวม</b>	<b>๕</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>		<b>กองสวัสดิการสังคม</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อท.ต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑
๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๒. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	
๓. คนงานทั่วไป	๑	๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>รวม</b>	<b>๓</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน (อัตรา)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>		<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>รวม</b>	<b>๑</b>



สรุปการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระหว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี  
ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน (อบต.ขนาดกลาง)

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ		องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวน (อัตรา)
๑. สำนักปลัด อบต.	๑๖	๑. สำนักปลัด อบต.	๑๗
๒. กองคลัง	๗	๒. กองคลัง	๖
๓. กองช่าง	๗	๓. กองช่าง	๖
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕
๕. กองสวัสดิการสังคม	๓	๕. กองสวัสดิการสังคม	๓
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเดียวกัน

ลำดับ	ประเด็นเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ			องค์การบริหารส่วนตำบลบางโหนด		
		สามัญ			สามัญ		
๑	ประเภท	พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖	พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖
๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๘,๓๒๕,๐๐๐	๔๐,๒๔๑,๒๕๐	๔๒,๒๕๓,๓๑๒	๓๕,๒๓๙,๐๕๐	๓๗,๐๐๑,๐๐๒	๓๘,๘๕๑,๐๕๒
๓	ภาระค่าใช้จ่าย						
๔	จำนวนประชากร	๖,๓๓๗			๕,๑๘๙		
๕	พื้นที่ (ตร.กม.)	๑๘.๕๑			๑๘.๑๗		
๖	จำนวนส่วนราชการ	๖			๖		
๗	จำนวนอัตรากำลัง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง	ทั้งหมด	ที่มี	ที่ว่าง
	บริหาร	๒	๒	-	๒	๒	-
	อำนวยการ	๖	๔	๒	๕	๕	-
	วิชาการ	๗	๖	๑	๖	๕	๑
	ทั่วไป	๕	๑	๔	๒	๑	๑
	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	๓	๓	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๑	๑	๑๓	๑๓	-
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๗	๑๓	๔	๖	๖	-
	ครู	๒	๒	-	๑	๑	-

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งประเทศทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง ต่อไป

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีพื้นที่ ๑๑,๕๖๘.๗๕ ไร่ (๑๘.๕๑ ตารางกิโลเมตร) มีสภาพพื้นที่ราบลุ่มพื้นที่อยู่ในเขตจัดรูปที่ดิน ทำให้พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์มีน้ำใช้ตลอดทั้งปีเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม และปศุสัตว์ โดยแบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๒๘ คน แยกเป็น ชาย ๓,๐๓๐ คน หญิง ๓,๒๙๘ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๘๑ ครัวเรือน เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ด้านการคมนาคมไม่สะดวก ถนนบางซอยชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนส่วนใหญ่เป็นลูกรัง ส่งผลกระทบต่อภาระขนส่ง การดำรงชีวิต

๑.๒ การให้บริการและการขยายเขตระบบสาธารณูปโภค ด้านระบบประปาภูมิภาค และหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

๑.๓ การบริการด้านไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

- ปัญหาขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาการเกษตร

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ค่านิยมที่ไม่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชน ใช้สิ่งของฟุ่มเฟือย

๓.๒ ปัญหายาเสพติดส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน

๓.๓ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกมีอย่างต่อเนื่อง

##### ๔. ปัญหาการเมืองการบริหาร

๔.๑ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย

##### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาน้ำท่วมทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

๕.๒ เกิดอัคคีภัยจากการเผาหญ้าของประชาชนในช่วงฤดูร้อน

## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าระนั้น เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา สามารถตรวจสอบการบริหารงานได้และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้าระ จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลข้าระยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชานอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลข้าระ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๔) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

### ๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
- ๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) การจัดการศึกษา
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซ้ำและได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การจัดเก็บขยะมูลฝอย และการป้องกันฟาร์มเลี้ยงสุกรปล่อยน้ำเสียมาสู่คลองและไร่นาประชาชน
- (๓) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน และประชาคมตำบลซ้ำและ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต/ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
- (๕) การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด และการมอบทุนสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ

**๖.๒ ภารกิจรอง**

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลสงกรานต์ เทศกาลงานเข้าพรรษา งานลอยกระทง เป็นต้น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ๑๑,๕๖๘.๗๕ ไร่ (๑๘.๕๑ ตารางกิโลเมตร) มีสภาพพื้นที่ราบลุ่มพื้นที่อยู่ในเขตจัดรูปที่ดิน ทำให้พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์มีน้ำใช้ตลอดทั้งปีเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม และปศุสัตว์ โดยแบ่งการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๒๘ คน แยกเป็น ชาย ๓,๐๓๐ คน หญิง ๓,๒๙๘ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๗๘๑ ครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

### ๑). จุดแข็ง (S : Strength)

- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกอยู่ห่างจากตัวอำเภอโพธารามไม่มาก
- มีสถานศึกษา ๒ แห่ง ระดับประถมศึกษา ที่มีคุณภาพในระดับดี สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- เมืองการบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีศาสนสถาน ๑ แห่ง
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

### ๒). จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นสังคมกึ่งชนบท แต่ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีลักษณะเบาบาง
- การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นยังมีลักษณะเบาบาง
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

### ๓). โอกาส (O : Opportunity)

- มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางการยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนการถ่ายโอนภารกิจ
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก สามารถรองรับการขยายตัวทางการเกษตรและเศรษฐกิจ
- อยู่ใกล้เขตอุตสาหกรรมเมือง
- นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

### ๔). ข้อจำกัด (T : Threat)

- งบประมาณมีไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อสนองตอบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ไม่สามารถจัดเก็บภาษีบำรุงท้องที่ได้มากกว่าเดิมเพราะพื้นที่จำกัด และรายได้จากการจัดเก็บภาษีไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละปี
- ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระต่อไป

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา นโยบายจังหวัดราชบุรี นโยบายภาครัฐ สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ จึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ให้ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานในส่วนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในตำบลชำแระ ดังนี้

### ๑. สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

#### พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นักบริหารงานทั่วไป อท. ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๖) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๗) นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๘) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๙) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

#### พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) ภารโรง (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา
(๓) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
(๔) ยาม (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๕) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๖ อัตรา

**๒. กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักบริหารงานการคลัง อท.ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

(๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

<b>รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กองคลัง</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๖</b>	<b>อัตรา</b>
---	--------------	----------	--------------

**๓. กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักบริหารงานช่าง อท.ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักบริหารงานช่าง อท.ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง)(ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๓) นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

<b>รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๑๔</b>	<b>อัตรา</b>
---	--------------	-----------	--------------

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักบริหารงานการศึกษา อ.ต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองกลางดง**

(๑) ครู (คศ.๑)	จำนวน	๑	อัตรา
----------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองสองห้อง**

(๑) ครู (คศ.๑)	จำนวน	๑	อัตรา
----------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

(๑) คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

(๒) ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

<b>รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กองการศึกษา ฯ</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๗</b>	<b>อัตรา</b>
---	--------------	----------	--------------

**๕. กองสวัสดิการสังคม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ การพัฒนาชุมชนการจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มี และสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชนส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา ห้องสมุด สวนสาธารณะการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อ.ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	จำนวน	๑	อัตรา
(๒) นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

(๓) คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

<b>รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง กองสวัสดิการ ฯ</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๓</b>	<b>อัตรา</b>
--	--------------	----------	--------------

**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

<b>รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๑</b>	<b>อัตรา</b>
---	--------------	----------	--------------

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างเดิม อบต.ชำแระ	โครงสร้างใหม่ อบต.ชำแระ	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑) งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้าง</li> <li>- งานสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๒) งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานอำนวยการ</li> </ul> <p><b>๓) งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๔) งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานติดตามและปฏิบัติตามมติสภา</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๕) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย</li> <li>- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรับแจ้งเหตุ และช่วยเหลือ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑) งานอำนวยการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒) งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- งานลูกจ้างประจำ</li> <li>- งานพนักงานจ้าง</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการ</li> </ul> <p><b>๓) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li> </ul> <p><b>๔) งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติกรรมและสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> <li>- งานติดตาม สืบทรัพย์ และบังคับคดีลูกหนี้ขององค์กร</li> <li>- งานตรวจสอบและดำเนินการวินัยเจ้าหน้าที่ อบต.</li> <li>- งานให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอความเห็นด้านกฎหมาย</li> </ul> <p><b>๕) งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการประชุม</li> </ul> <p><b>๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ</li> <li>- งานสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๔ และ ๕</p>

## โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างเดิม อบต.ชำแระ	โครงสร้างใหม่ อบต.ชำแระ	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานการรับการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย</li> </ul> <p>๒) <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนและควบคุมเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๓) <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานการรับการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย</li> </ul> <p>๒) <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนและควบคุมเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๓) <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และบริหารสัญญา</li> </ul>	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ และ ๕</p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๑) <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานฝาย อ่างเก็บน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๒) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริหารข้อมูล</li> </ul> <p>๓) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๔) <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b></p> <p>๑) <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพานฝาย อ่างเก็บน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> </ul> <p>๒) <u>งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมและก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริหารข้อมูล</li> </ul> <p>๓) <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ และ ๔</p>

โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างเดิม อบต.ชำแระ	โครงสร้างใหม่ อบต.ชำแระ	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li></ul> <p>๒) <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p>๓) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา</li><li>- งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม</li><li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li></ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li><li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul> <p>๒) <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา</li><li>- งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม</li><li>- งานกีฬา และนันทนาการ</li></ul>	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒, ๔</p>
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๑) <u>งานส่งเสริมทางวิชาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li><li>- งานจัดทำแผนชุมชน</li><li>- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน</li><li>- งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และอนามัย</li><li>- งานประสานงานและร่วมมือ กับหน่วยงานต่างๆเกี่ยวกับ งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆของชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล</li></ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๑) <u>งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่เด็กแรกเกิด เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนตามที่กฎหมายกำหนด</li><li>- งานดูแลผู้ยากไร้โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานพัฒนาศูนย์ครอบครัว</li><li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนตามนโยบายที่ได้รับ</li></ul>	<p>- สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓, ๕</p>

โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๒) <u>งานส่งเสริมทางวิชาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสนับสนุน ส่งเสริม การอบรม และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ให้แก่องค์กรชุมชน</li><li>- งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสรุป วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชน</li><li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li></ul> <p>๓) <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว</li><li>- งานชมรมผู้สูงอายุ</li><li>- งานกองทุนสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม</li><li>- งานผลิตและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</li><li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของราชการ</li></ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๒) <u>งานส่งเสริมทางวิชาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสนับสนุน ส่งเสริม การอบรม และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ให้แก่องค์กรชุมชน</li><li>- งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสรุป วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชน</li><li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li></ul> <p>๓) <u>งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว</li><li>- งานชมรมผู้สูงอายุ</li><li>- งานกองทุนสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม</li><li>- งานผลิตและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</li><li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของราชการ</li></ul>	

โครงสร้างส่วนราชการ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสนับสนุน ส่งเสริม การอบรม และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ให้แก่องค์กรชุมชน</li><li>- งานพัฒนาและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสรุป วิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านการพัฒนาชุมชน</li><li>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ด้านการพัฒนาชุมชน</li></ul> <p><b>๖) งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกิจการสตรีและผู้สูงอายุ</li><li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมและสวัสดิการครอบครัว</li><li>- งานชมรมผู้สูงอายุ</li><li>- งานกองทุนสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัว</li><li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม</li><li>- งานผลิตและเผยแพร่เอกสารทางราชการ เกี่ยวกับงานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</li><li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสวัสดิการสังคม</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของราชการ</li></ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖) งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้ในพื้นที่</li><li>- งานดูแลและสร้างรากฐานให้คนในชุมชนเข้มแข็ง</li><li>- งานพัฒนาคนในชุมชนให้เข้มแข็งตามความพอเพียง</li><li>- งานพัฒนาศูนย์พัฒนาคนพิการ</li><li>- งานพัฒนาด้านกิจการสตรี</li><li>- งานพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li><li>- งานพัฒนาตลาดชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ</li><li>- งานส่งเสริมศูนย์ส่งเสริมอาชีพครอบครัว</li><li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนนโยบายของราชการ</li></ul>	

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล**  
**กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดอบต.</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

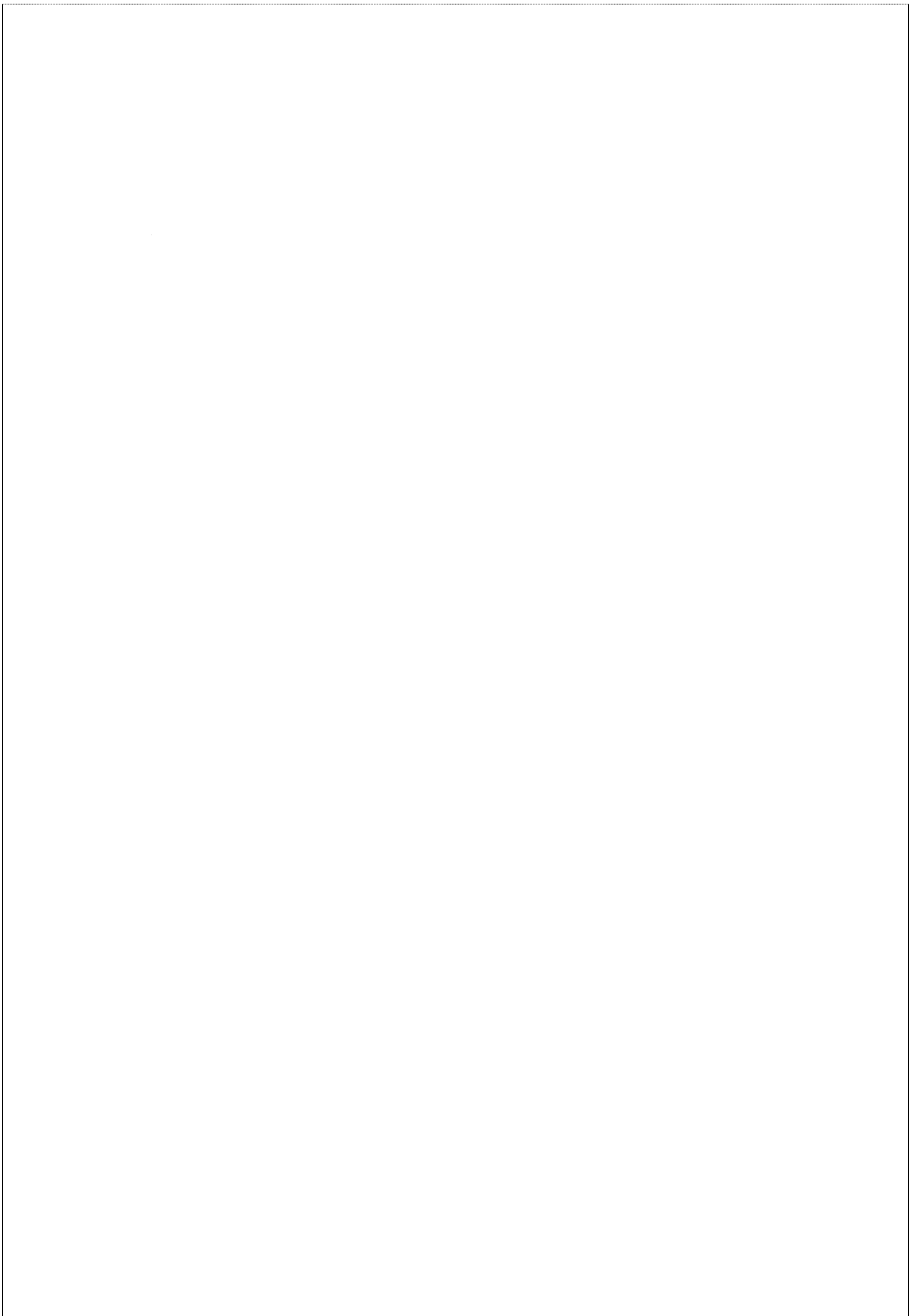
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								ว่าง
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								ว่าง ว่าง ว่าง
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองการศึกษา</b>									
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>									
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>									
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-		
รวม	๐	๑	๑	๑	๑	-	-		

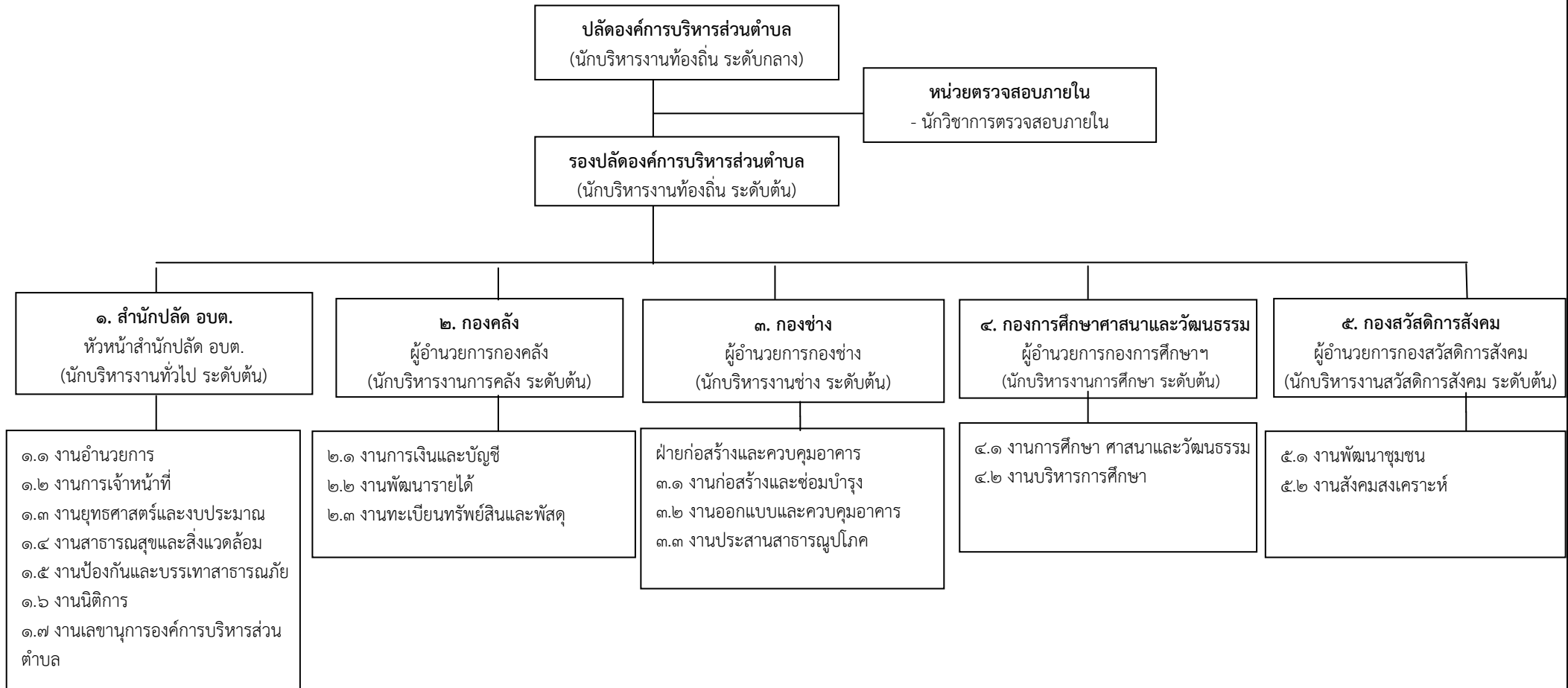
สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)  
องค์การบริหารส่วนตำบลชำระ อำเภอโศกร จังหวัดราชบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. สำนักปลัด	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
๒. กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๓. กองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	



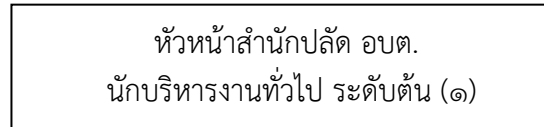
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ (ประเภทสามัญ)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

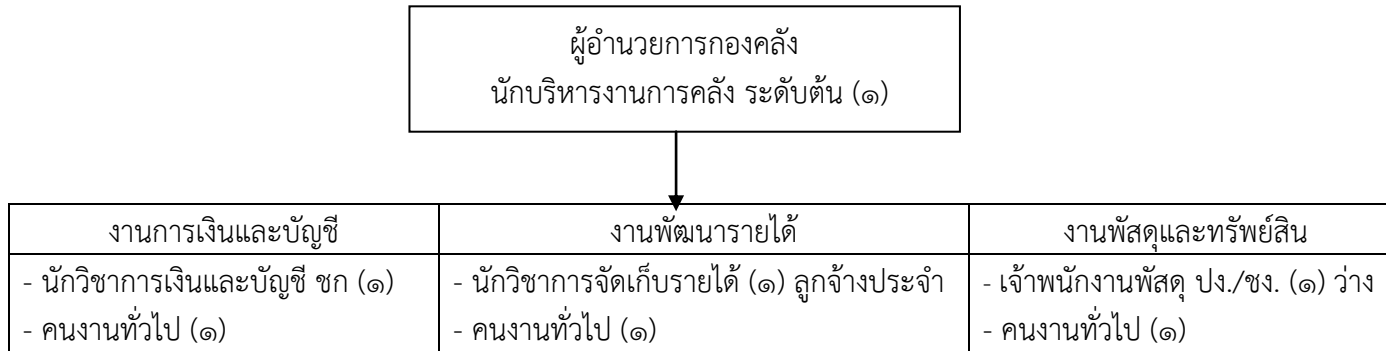


งานอำนวยการ	งานการเจ้าหน้าที่	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานนิติการ	งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑) - ภารโรง (๑) ว่าง - พนักงานขับรถยนต์ (๑) - คนงานทั่วไป (๒) - ยาม (๑) ว่าง	- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)	- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑) ว่าง	-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑) ว่าง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) ว่าง	นิติกร ปก. (๑)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๑	๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

โครงสร้าง กองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

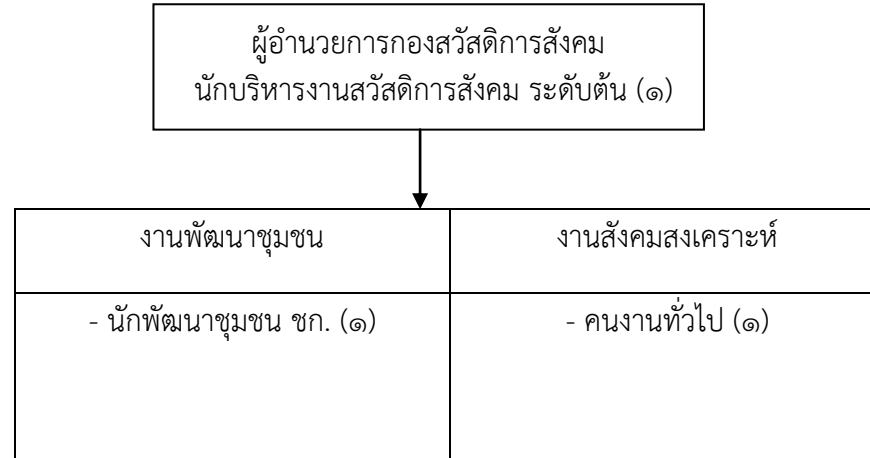
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) - นักการ (๑) - คนงานทั่วไป (๑)	- ครู (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

ประเภท	ครู		
	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
จำนวน	๒	-	-

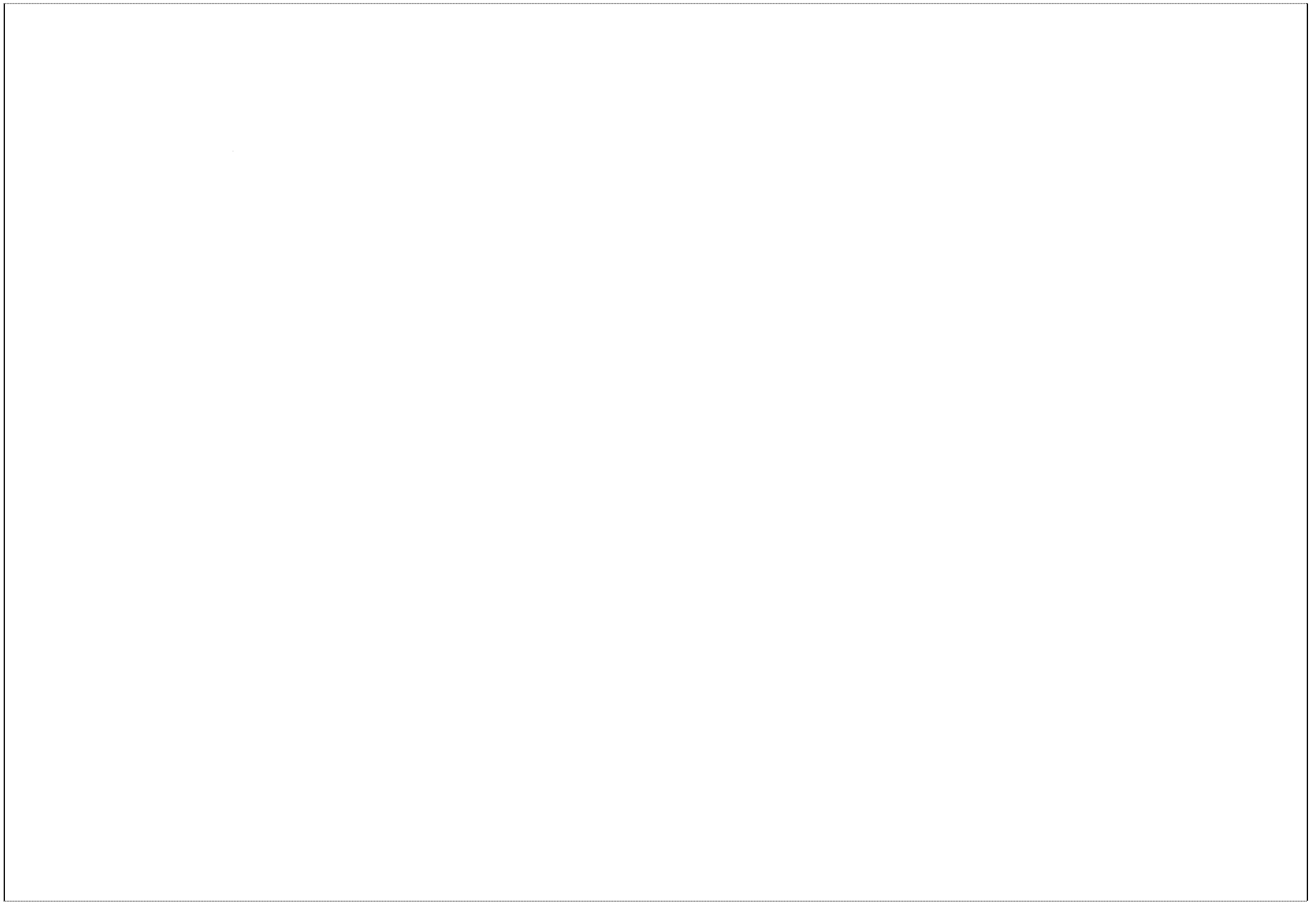
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑)

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลฯ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้มีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลชำแระ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก