

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง
อำเภอสัตตา จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 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 และตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง(ฉบับที่๓)

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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง(ฉบับที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง(ฉบับที่๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง(ฉบับที่๓) 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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) 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 จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๓.๙ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไร จะแก้ไขปัญหานั้นด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

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

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

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองมีดังนี้

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. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-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 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ต่อมาได้แบ่งเขตการปกครองจากอำเภอบัวใหญ่ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แบ่งเขตท้องที่อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ตั้งเป็นกิ่งอำเภอสีดา และประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนพิเศษ ๕๑ ง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๐ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ตำบลสามเมืองตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอสีดา

ชนกลุ่มแรกเป็นคนไทยโคราชได้เข้ามาตั้งถิ่นฐานที่บ้านสามเมือง และมีคนไทยอีสานอพยพมาจากจังหวัดมหาสารคามมาตั้งถิ่นฐานรวมอยู่ด้วย ได้นำเอาขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวอีสานมาเผยแพร่จวบจนถึงทุกวันนี้ ในสมัยก่อนตำบลสามเมือง เป็นตำบลที่อุดมสมบูรณ์ เป็นอยู่ข้าวอู่น้ำ 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 ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสีดา ประมาณ ๗ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ๘๖ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดขอนแก่น ๑๐๐ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๓๔๐ กิโลเมตร **มีพื้นที่รวมประมาณ ๒๔.๘๘ ตารางกิโลเมตร** โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ

ติดต่อกับตำบลเมืองพะไล อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยยางทางทิศตะวันตกของบ้านหลบลุ่ม บริเวณพิกัด T C ๓๓๙๒๘๕ ไปทางทิศใต้ตามลำห้วยยางจดคั่นนาทางทิศตะวันออกบ้านตะคร้อบริเวณพิกัด T C ๓๔๑๒๗๘ ไปทางทิศตะวันออกตามคั่นนาจดทางสาธารณะหนองหว่า - บ้านแฝกทางทิศเหนือของบ้านแฝกบริเวณพิกัดที่ T C ๓๖๙๒๗๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามทางสาธารณะหนองหว่า - บ้านแฝก จดคั่นนาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้บ้านหนองหว่าบริเวณพิกัด T C ๓๓๗๘๒๘๗ ไปทางทิศตะวันออกตามคั่นนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ทางทิศตะวันตกของบ้านน้อยบริเวณพิกัด T C ๓๙๖๒๘๕ รวมระยะทางทิศเหนือประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก

ติดต่อกับอำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของบ้านน้อยบริเวณพิกัด T C ๓๙๖๒๘๕ ไปทางทิศใต้ตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ จดร่องน้ำทางทิศเหนือของบ้านหัวตะโมนบริเวณพิกัด T C ๓๓๕๒๑๗ ไปทางทิศตะวันออกตามร่องน้ำจดคั่นนาทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของบ้านหัวตะโมนบริเวณพิกัด T C ๓๙๖๒๑๖ ไปทางทิศใต้ตามคั่นนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๘๐๑๙๙ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

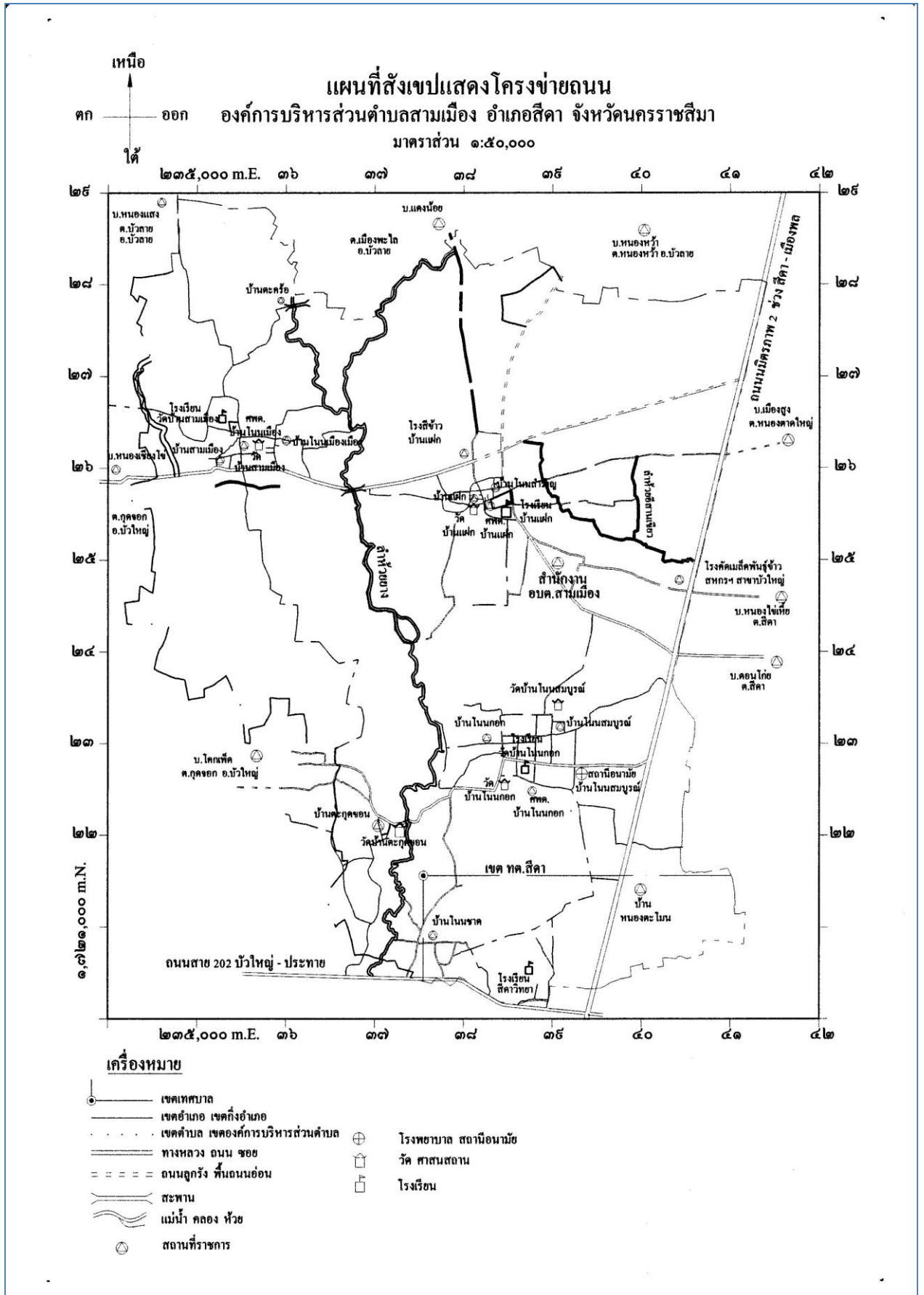
ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลโพนทอง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๘๐๑๙๙ ไปทางทิศตะวันตกตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ จดสี่แยกสีดาที่บ้านทางพาดสีดาบริเวณพิกัด T C ๓๓๕๒๐๐ ไปทางทิศเหนือตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ จดคั่นนาจดถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันออกของบ้านโนนสังบริเวณพิกัด T C ๓๖๕๒๐๑ ไปทางทิศตะวันตกตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ จดคั่นนาทางทิศตะวันตกของบ้านลิ่งส่องบริเวณพิกัด T C ๓๔๖๒๐๔ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก

ติดตำบลกุดจอก อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขต
เริ่มต้นจากถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ ทางทิศตะวันตกของ
บ้านลิ่งส่องบริเวณพิกัด T C ๓๔๖๒๐๔ ไปทางทิศเหนือตามคั่นนา
จดสันเนินทางทิศตะวันออกของบ้านโคกเพ็ดบริเวณพิกัด T C
๓๔๙๒๒๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามสันเนิน จดทางสาธารณะ
หนองเชียงโง่ – สามเมือง ทางทิศตะวันตกของบ้านสามเมืองบริเวณพิกัด
T C ๓๒๔๒๘๕ ไปทางทิศเหนือตามคั่นนาจดทางสาธารณะทางทิศ
ตะวันออกเฉียงเหนือของบ้านอ้อยช้างบริเวณพิกัด T C ๓๓๐๒๗๒ ไป
ตามทางสาธารณะ จดลำห้วยยางทางทิศตะวันตกของบ้านหลบทุ่ม
บริเวณพิกัด T C ๓๓๙๒๘๕ รวมระยะทางทิศตะวันตกประมาณ ๑๑
กิโลเมตร

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



เนื้อที่

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

หมู่ที่	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	บ้านโนนกกอก	๒,๖๕๓	๔
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	๒,๘๐๖	๓
๙	บ้านตะกุดขอนแก่น	๑,๐๖๑	๗
๑๐	บ้านตะคร้อ	๘๔๗	๘

ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินทรายลูกรัง และบางแห่งเป็นดินเค็ม ดินไม่ค่อยอุดมสมบูรณ์ อากาศร้อนแห้ง มีแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นหัวใจสำคัญในการดำรงชีวิตของประชาชนในตำบลสามเมือง ๒ สาย คือ ลำห้วยยาง และลำห้วยอีसानเขียว ประชากรมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาศัยลำห้วยทั้งสองใช้ประโยชน์ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรมี ๘ หมู่บ้านคือ

หมู่ที่ ๑ บ้านสามเมือง	หมู่ที่ ๕ บ้านโนนกกอก
หมู่ที่ ๒ บ้านโนนเมือง	หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสมบูรณ์
หมู่ที่ ๓ บ้านแฝก	หมู่ที่ ๙ บ้านตะกุดขอนแก่น
หมู่ที่ ๔ บ้านโนนสำราญ	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 บ้านโนนชาด อยู่ในเขตรับผิดชอบเทศบาลตำบลสีดา

ประชากร

- จำนวนประชากร ชาย ๒,๐๔๔ คน
- จำนวนประชากร หญิง ๒,๑๐๒ คน
- จำนวนประชากร รวม ๔,๑๔๖ คน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	รายชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านสามเมือง	๒๕๕	๒๕๖	๕๑๑	๑๓๙	นายอภิชาติ ธรรมประกอบ
๒	บ้านโนนเมือง	๒๓๒	๒๒๙	๔๖๑	๑๔๖	นายลักษณ์ เนาว์กลาง
๓	บ้านแฝก	๓๒๕	๓๐๖	๖๓๑	๒๒๖	นายจักรพงษ์ สมอเพื่อน
๔	บ้านโนนสำราญ	๓๑๙	๓๔๒	๖๖๑	๒๔๗	นายพสธร มุยเฮบัว
๕	บ้านโนนกกอก	๕๑๓	๕๔๐	๑๐๕๓	๓๒๖	นายธนา ปักนอก
๖	บ้านโนนสมบูรณ์	๒๗๗	๒๗๐	๕๔๗	๑๗๙	นางจุฑามาศ ทุนฤทธิ์สระ
๙	บ้านตะกุดขอนแก่น	๘๙	๘๑	๑๗๐	๔๕	นางสมพาน รุ่งเรืองศรี
๑๐	บ้านตะคร้อ	๕๓	๕๙	๑๑๒	๓๗	นายสุบัน กมลตรี
	รวม	๒,๐๔๔	๒,๑๐๒	๔,๑๔๖	๑,๓๔๗	

ที่มา : ทะเบียนราษฎรอำเภอสีดา กรมการปกครอง(สำรวจข้อมูล ณ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖)

โครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ตั้งอยู่บริเวณริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ซึ่งผู้ที่จะเดินทางมา จังหวัดขอนแก่น หรือเดินทางไปกรุงเทพมหานคร หรือเดินทางไปหลายๆ จังหวัดในอีสานตอนบน จะต้องเดินทางผ่านถนนเส้นนี้ นับเป็นจุดเชื่อมโยงกับจังหวัดอื่นๆ

การคมนาคม

- การคมนาคมสายหลัก จำนวน ๓ เส้นทางหลัก

การโทรคมนาคม

- การบริการระบบอินเทอร์เน็ตตำบล 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)	เสาที่ติดตั้งคอมพิวเตอร์ (ต้น)	หมายเหตุ
บ้านสามเมือง	๑	๔๙	๒๐	
บ้านโนนเมือง	๒	๖๘	๑๘	
บ้านแฝก	๓	๑๑๘	๓๐	
บ้านโนนสำราญ	๔	๑๒๐	๓๗	
บ้านโนนกกอก	๕	๗๕	๓๙	
บ้านโนนสมบูรณ์	๖	๙๔	๔๐	
บ้านตะกุดขอนแก่น	๙	๑๖	๘	
บ้านตะคร้อ	๑๐	๑๔	๕	
รวม		๕๕๔	๑๙๗	

ที่มา : กองช่าง อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

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. การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ จำนวนสัตว์ในพื้นที่โดยประมาณ ดังนี้

โค	๑,๔๐๕ ตัว	กระบือ	๙๔๗ ตัว	สุกร	๑,๙๑๗ ตัว
เป็ด	๕๐๐ ตัว	ไก่	๑๓,๖๕๕ ตัว	อื่นๆ (ห่าน)	๑๒๕ตัว

๔. การบริการ

สถานประกอบการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

- ประเภทจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง/ปั้มน้ำมันอัตโนมัติหยอดเหรียญ ๒ แห่ง
 ๑. นางสุมาลี มาปะเม
 ๒. นายสมบูรณ์ อดทน
- ประเภทกิจการด้านการผลิตพลังงานไฟฟ้า ๒ แห่ง
 ๑. บริษัทบางกอกโซลาร์พาวเวอร์ จำกัด
 ๒. บริษัทโซล่าเพาเวอร์ (โคราช ๓) จำกัด
- ประเภทกิจการด้านการก่อสร้าง ๒ แห่ง

- ประเภทกิจการด้านยานยนต์ ๓ แห่ง
 ๑. บริษัทนครราชสีมาฮอนด้าอโต้โมบิล จำกัด
 ๒. บริษัทคูโบต้าเบญจพลนครราชสีมา จำกัด
 ๓. บริษัทเบญจพลอโต้ จำกัด
- ประเภทกิจการโรงแรมและท่องเที่ยว ๒ แห่ง
 ๑. กล้วยไม้ปารีสอร์ท
 ๒. ตะวันฉายรีสอร์ท
- ประเภทกิจการห้องเช่า ๓ แห่ง

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	นายสุชาติ เจริญวงษ์ ผอ.โรงเรียน
โรงเรียนวัดบ้านโนนกก	๑๑ ไร่	หมู่ ๕ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	อนุบาล ๑-๒ ป.๑ - ป.๖	๘	๓๓ ๑๐๖	๒ ๖	นางสาริศา ลาน้ำเที่ยง 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	๑๔	๑	นางพรรณนิภา อาศัยนา ๐๘ - ๗๘๗๒ - ๖๗๓๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ	๒ งาน	๑๑๑ หมู่ ๓ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	เด็กก่อนวัยเรียน	๒	๑๕	๑	นางวันเพ็ญ สอ่อนกลาง ๐๘ - ๗๙๔๔ - ๖๔๔๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกก	๑ ไร่	หมู่ ๕ ต.สามเมือง อ.สีดา จ.นม.	เด็กก่อนวัยเรียน	๒	๓๖	๑	นางจำปี ปักนอก ๐๘ - ๐๑๖๙ - ๔๗๙๕

ที่มา : ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (สำรวจข้อมูล ณ วันที่ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖)

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
งานประเพณีบุญกุ่มข้าวใหญ่	ขึ้น ๓ ค่ำ เดือน ๓
งานประเพณีบุญข้าวกี้	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 สำนักปลัด อบต.สามเมือง

๒ ด้านสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ

หมู่ที่	ผู้สูงอายุ			ผู้พิการ			ผู้ป่วยเอดส์		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
บ้านสามเมือง หมู่ที่ ๑	๓๕	๒๙	๖๔	๖	๕	๑๑	-	-	-
บ้านโนนเมือง หมู่ที่ ๒	๒๗	๓๗	๖๔	๕	๓	๘	-	-	-
บ้านแฝก หมู่ที่ ๓	๕๗	๖๐	๑๑๗	๙	๘	๑๗	-	-	-
บ้านโนนสำราญ หมู่ที่ ๔	๕๕	๖๙	๑๒๔	๑๒	๕	๑๗	-	๑	๑
บ้านโนนกกอก หมู่ที่ ๕	๖๕	๗๓	๑๓๘	๒๐	๑๐	๓๐	-	-	-
บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๖	๓๑	๔๔	๗๕	๘	๖	๑๔	-	-	-
บ้านตะกุดขอนแก่น หมู่ที่ ๙	๙	๑๒	๒๑	๔	๑	๕	๒	-	๒
บ้านตะคร้อ หมู่ที่ ๑๐	๗	๙	๑๖	๑	๑	๒	-	-	-
รวม	๒๘๖	๓๓๓	๖๑๙	๖๕	๓๙	๑๐๔	๒	๑	๓

ที่มา : งานพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ ๓๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

๓ ด้านการสาธารณสุข

- อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙๓ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมลาดน้ำร้อยละ ๑๐๐

หน่วยงานที่ให้บริการ

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

จำนวนผู้ป่วยนอกตามกลุ่มสาเหตุ (๒๑ กลุ่มโรค)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกกอก (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐-๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

กลุ่ม	สาเหตุการป่วย (กลุ่มโรค)	จำนวนผู้ป่วย
๐๑	โรคติดเชื้อและปรสิต	๑๖๑
๐๒	เนื้องอก (รวมมะเร็ง)	๑
๐๓	โรคเลือดและอวัยวะสร้างเลือดและความผิดปกติเกี่ยวกับภูมิคุ้มกัน	๑
๐๔	โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ โภชนาการและเมตาบอลิซึม	๒๙๒
๐๕	ภาวะแปรปรวนทางจิตและพฤติกรรม	๑
๐๖	โรกระบบประสาท	๐
๐๗	โรคตารวมส่วนประกอบของตา	๑๘๐
๐๘	โรคหูและปุ่มกกหู	๒๘
๐๙	โรกระบบไหลเวียนเลือด	๖๔๒
๑๐	โรกระบบหายใจ	๑๔๔๑
๑๑	โรกระบบย่อยอาหารรวมโรคในช่องปาก	๘๔๐
๑๒	โรคผิวหนังและเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	๒๔๐
๑๓	โรกระบบกล้ามเนื้อโครงร่างและเนื้อเยื่อเสริม	๑,๖๒๕
๑๔	โรกระบบสืบพันธุ์ร่วมปัสสาวะ	๘๘
๑๕	ภาวะแทรกซ้อนในการตั้งครรภ์ การคลอด และระยะหลังคลอด	-
๑๖	ภาวะผิดปกติของทารกที่เกิดขึ้นในระยะปริกำเนิด (อายุครรภ์ ๒๒ สัปดาห์จนถึง ๗ วันหลังคลอด)	-
๑๗	รูปร่างผิดปกติแต่กำเนิด การพิการจนผิดรูปแต่กำเนิดและโครโมโซมผิดปกติ	๑,๕๘๑
๑๘	อาการแสดงและสิ่งผิดปกติที่พบได้จากการตรวจทางคลินิกและทางห้องปฏิบัติการที่ไม่สามารถจำแนกโรคในกลุ่มอื่นได้	๖๓๖
๑๙	การเป็นพิษและผลที่ตามมา	-
๒๐	อุบัติเหตุจากการขนส่งและผลที่ตามมา	-
๒๑	สาเหตุจากภายนอกอื่นๆ ที่ทำให้ป่วยหรือตาย	-
๒๒	อื่นๆ โปรดระบุ.....	-
	รวม	๗,๗๕๗

ที่มา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกกอก (สำรวจข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๑)

๔ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน่วยงาน / องค์กร

ชื่อ	ที่ตั้ง	จำนวน (คน)	หมายเลขโทรศัพท์
สถานีตำรวจภูธรสาขาย่อยสามเมือง	หมู่ที่ ๔ ต. สามเมือง อ. สีดา จ.นครราชสีมา	๑	
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	อบต.สามเมือง	๗๖	
ตำรวจบ้าน	อบต.สามเมือง	๕๐	

ที่มา : สำนักปลัด อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๕)

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ที่สาธารณประโยชน์ หลายแห่ง เช่น ทำเลเลี้ยงสัตว์ จำนวน ๒๐๐ ไร่

ทรัพยากรน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วยยางยาวประมาณ ๑๒.๕ กิโลเมตร
- ลำห้วยอีसानเขียวยาวประมาณ 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	บ้านโนนกกอก หมู่ที่ ๕
กว้าง (เมตร)	๒๕ เมตร
ยาว (เมตร)	๓๔ เมตร
ลึก (เมตร)	๒.๕ เมตร
จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประโยชน์	๓ หมู่บ้าน (หมู่ที่ ๕, ๖, ๗)
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. หนองเหนือก

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	บ้านโนนกกอก 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. สระวัดโนนกกอก

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านโนนกกอก 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	บ้านตะกุดขอนแก่น 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. สระตะกุดขอนแก่น

ประเภทแหล่งน้ำ	สระ
ที่ตั้ง	บ้านตะกุดขอนแก่น 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 : กองช่าง อบต.สามเมือง (สำรวจข้อมูล ณ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

๕. ข้ออื่นๆ

มวลชนจัดตั้ง

- อสม. จำนวน ๙๓ คน
- อปพร. จำนวน ๗๖ คน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๑.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน
- ๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
- ๑.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม
- ๑.๕ ปัญหาแหล่งน้ำ และระบบประปาไม่มาตรฐาน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๕ ปัญหาต้นทุนในการผลิตสินค้าเกษตรสูง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓-๖๐ ปี)
- ๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๖.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๖.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๘.๑ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
- ๘.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่น
ข้างเคียง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะสามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ นั้น จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้นำวิสัยทัศน์มาเป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาออกเป็น ๗ ด้าน และในแต่ละด้านได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (VISION) หมายถึง สภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า การมองไปข้างหน้าด้วยความหวังตั้งใจ และมีโอกาสเป็นไปได้ เพราะเราเชื่อว่า หากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และมีประโยชน์ต่อประชากรเกิดขึ้น แล้วจะส่งผลให้เกิดคุณค่าความพึงพอใจของประชาชน หรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานที่มีคุณภาพ คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน การกินดีอยู่ดี และการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ประเพณี วัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นที่ควรอนุรักษ์ไว้ เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งวิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปบทเรียน จากอดีตการแสดงความคิดเห็น การทบทวนความรู้ และประสบการณ์ (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อยอะไรบ้าง) เพื่อนำมาแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พิจารณปัจจุบัน (พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็น แบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) พัฒนาตรงไหน มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า “สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”

จากสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น และสภาพปัญหาของท้องถิ่น ตลอดจนผลการวิเคราะห์ศักยภาพในท้องถิ่น และการประเมินสถานภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา ในอนาคตของท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น และเป็นระบบแบบแผนที่วางไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่างๆ แล้วจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ดังนี้

**“ สามเมืองนำอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
คู่เคียงธรรมภิบาล บริการสาธารณะเป็นเลิศ ”**

สามเมืองนำอยู่ มุ่งหวังให้ตำบลสามเมือง เป็นตำบลรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ ภูมิปัญญาชาวบ้าน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ประชาชนมีความสามัคคี สงบสุขปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 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

คู่มือธรรมนูญ มุ่งหวังให้ตำบลสามเมือง บริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมนูญ 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 มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของประชาชน และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างตรงจุด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจ โดยดำเนินโครงการความร่วมมือกับส่วนราชการ ต่างๆ

วิสัยทัศน์ (Vision)

**“ สามเมืองน่าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง
เคียงคู่อธรรมนูญ บริการสาธารณะเป็นเลิศ ”**

พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
๓. จัดระบบการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๔. การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุข
๕. ส่งเสริมการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๖. พัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลสามเมือง ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. ส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมนูญ

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมนูญ
๒. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง
๓. เพื่อพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน
๔. เสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการสาธารณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๖. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยเน้นความเป็นมืออาชีพ
๗. เสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๘. เพิ่มขีดความสามารถในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ (Strategies) และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

ส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เน้นความเป็นคนเก่งและเป็นคนดี

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการทำงาน

ตัวชี้วัด

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

เป้าหมาย

ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และปรับกระบวนการตัดสินใจ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำปรับปรุงอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด
๓. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อป้องกันบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีความก้าวหน้ามากกว่า
๔. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจถ่ายโอน

ตัวชี้วัด

ปรับกระบวนการตัดสินใจวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

พัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ บุคลากรจะต้องมีความสามารถ มีองค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
๓. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาคำความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

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

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนานักบริหารทุกระดับให้ตระหนักและมีการเรียนรู้พัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร
๒. กำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป
๓. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร

เป้าหมาย

การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการน้อมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความประหยัด
๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

๓. บุคลากรมีสวัสดิการต่างๆ โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕. มีการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้กับหน่วยงาน

เป้าหมาย

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๒. สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์วัฒนธรรม ค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๔. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้า เช่น การเปลี่ยนสายงาน ส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. พัฒนางองค์กรให้มีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร

เป้าหมาย

พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม
๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคิดและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
๖. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมืองว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุง) (ฉบับที่๓) เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่ม
เป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
๓. ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช
๔. รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย
๕. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการลงทุนและการจัดกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับ
บุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
๒. ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้
น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ, สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้
สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้
ปลอดภัยจากสารพิษ
๔. เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชน
ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของ
ตนเอง
๕. จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๓. ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ อบต.
๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
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

สรุปในภาพรวมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในบริบทชุมชน และสภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ประกอบด้วย

๑. ด้านสังคม

ด้านสังคม ประชากรมีการว่างงานตามฤดูกาล โดยสังเกตจากจำนวนประชากรที่ว่างงานตามฤดูกาลเกษตร ประชากรวัยแรงงานส่วนหนึ่งไปทำงานในกรุงเทพฯ ทั้งให้คนแก่ 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 ทำให้เด็กนักเรียนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษได้อย่างทั่วถึง การคมนาคมในการสัญจรไป - มา ก็สะดวก สบาย ไม่ต้องลำบากในการเดินทางไปโรงเรียน และมีศูนย์การเรียนรู้ตามอัธยาศัย (การศึกษานอกระบบ) ซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโนนกกอก ตั้งอยู่ในพื้นที่ให้บริการในชั้นสาธารณสุขมูลฐาน 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 สามารถสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนไม่น้อยในแต่ละปี และยังมีรายได้จากการเป็นหมู่บ้านท่องเที่ยววัฒนธรรมใหม่ ส่งผลให้ประชาชนบ้านแฝก – โนนสำราญมีรายได้มากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ ในตำบล ซึ่งมีอาชีพทำนาเหมือนกัน แต่อาชีพเสริมมีรายได้ไม่แน่นอน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้

๓. ด้านสิ่งแวดล้อม

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

๔. ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ

ด้านการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่น ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อัตราการตื่นตัวทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่มีค่อนข้างมาก แต่ประชาชนส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การให้ความช่วยเหลือต่างๆ และการบริการสาธารณะ บางอย่างองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ เนื่องจากมีใช้อำนาจ หน้าที่ที่จะดำเนินการ ไม่มีระเบียบรองรับในการเบิก – จ่าย และบางครั้งถูกจำกัดด้วยเงินงบประมาณ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง และครอบคลุม จึงทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ส่งผลให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย สืบเนื่องจากการจัดเวทีประชาคมจัดทำแผนชุมชนหรือแผนหมู่บ้าน 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

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ชัดเจน ครอบคลุม ตามอำนาจหน้าที่ภารกิจ และสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจเพิ่มขึ้น หรือภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๒. มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี ที่ชัดเจน มีการบูรณาการจัดทำแผนชุมชน 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. บุคลากรและประชาชนมีความรักใคร่ สัมผัสกัน 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. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่เทคนิควิชาการและงานวิจัย

๒. ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่เนื่องจากงบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอแก่การพัฒนาด้านอื่นๆ จึงเหลืองบประมาณในการพัฒนาองค์กรน้อย

๓. งบประมาณค่อนข้างน้อย ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

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 และมีศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat)

๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ

๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๕. ด้านการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน เพราะถ่ายโอนภารกิจ แต่งบประมาณและบุคลากรไม่ได้รับการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการงบประมาณ และบางภารกิจยังไม่มีเงินสดเงิน กฎหมายบางตัวไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๖. การให้ความอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลจากหน่วยงานที่กำกับ ดูแล

๗. ประสบภัยธรรมชาติเป็นประจำ เช่น โรคระบาด ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชน เป็นประจำทุกปี ทำให้งบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านอื่นลดน้อยลง

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

๙. แม้นโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังมีปัญหา อุปสรรคอยู่ค่อนข้างมาก และยังไม่ได้รับความจริงจังจากรัฐบาลที่จะทำให้เห็นผลอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง สามารถกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมอันจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามเมือง เป็น อบต.ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๐ โดยกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน และ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การ บริหารส่วนตำบลสามเมือง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อปฏิบัติการกิจหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล แก้ไขปัญหาสนองความต้องการของประชาชนในตำบลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง โดยมี ภารกิจและปริมาณต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทุกปี ตามระเบียบกฎหมายกำหนดและมีการถ่ายโอนงบประมาณเพิ่มขึ้น มากขึ้นทุกปี เมืองงบประมาณเพิ่มขึ้น ปริมาณงานเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องบรรจุบุคลากรพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ลงปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดความเหมาะสมตามปริมาณงาน มิฉะนั้นประชาชนจะ ไม่ได้รับประโยชน์และจำทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดความเสียหายล่าช้า และจะมีปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลให้การบริหารราชการเกิดความไม่สะดวก รวดเร็ว ในการให้บริการประชาชน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบล สามเมือง จึงจัดทำโครงสร้างส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จำนวน ๖ ส่วน ดังต่อไปนี้

๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จะกำหนดโครงสร้างเพื่อให้ สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับรองและงานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p><u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. 	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับรองและงานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p><u>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหา สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน งานบรรจุ แต่งตั้ง - งานแก้ไข ควบคุม จัดทำ ทะเบียนประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ - งานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๔ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p><u>๑.๗ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p><u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๑.๖ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p><u>๑.๗ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - งานเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา และไฟฟ้า - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา และไฟฟ้า - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p><u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p><u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p><u>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p><u>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข และสาธารณสุขอื่นๆ</u></p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p><u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p><u>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ <p><u>๔.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p><u>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข และสาธารณสุขอื่นๆ</u></p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p><u>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p><u>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p><u>๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ติดตามและประเมินผล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้พิการ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากไร้ ขาดแคลนที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - การฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไรที่พึ่งเร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมอง และปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลผู้พิการ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากไร้ ขาดแคลนที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง - การฝึกอบรมและเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>๖.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไรที่พึ่งเร่ร่อน จรจัด ถูกทอดทิ้ง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา - งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันทุนการศึกษา ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานให้คำปรึกษาแนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p><u>๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การบริการอนามัยและสุขภาพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - สนับสนุนทางวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้แก่เกษตรกร - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๖.๖ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 	<p><u>๖.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การบริการอนามัยและสุขภาพ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - สนับสนุนทางวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้แก่เกษตรกร - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง <p><u>๖.๖ งานธุรการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานดูแลรักษา จัดเตรียมประสานงานและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ - งานจัดทำคำสั่งและประกาศ - งานสวัสดิการต่างๆ - งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือ - งานอื่นที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังกำหนดใหม่
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านตรวจสอบงบประมาณ - งานด้านการตรวจสอบบัญชีและพัสดุ - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา - งานตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ - งานตรวจสอบรายจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท 	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านตรวจสอบงบประมาณ - งานด้านการตรวจสอบบัญชีและพัสดุ - งานควบคุมเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญา - งานตรวจสอบการใช้และบำรุงรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่าย - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณ - งานตรวจสอบรายจ่ายเงินนอกงบประมาณทุกประเภท

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง								
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าประมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุง) (ฉบับที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

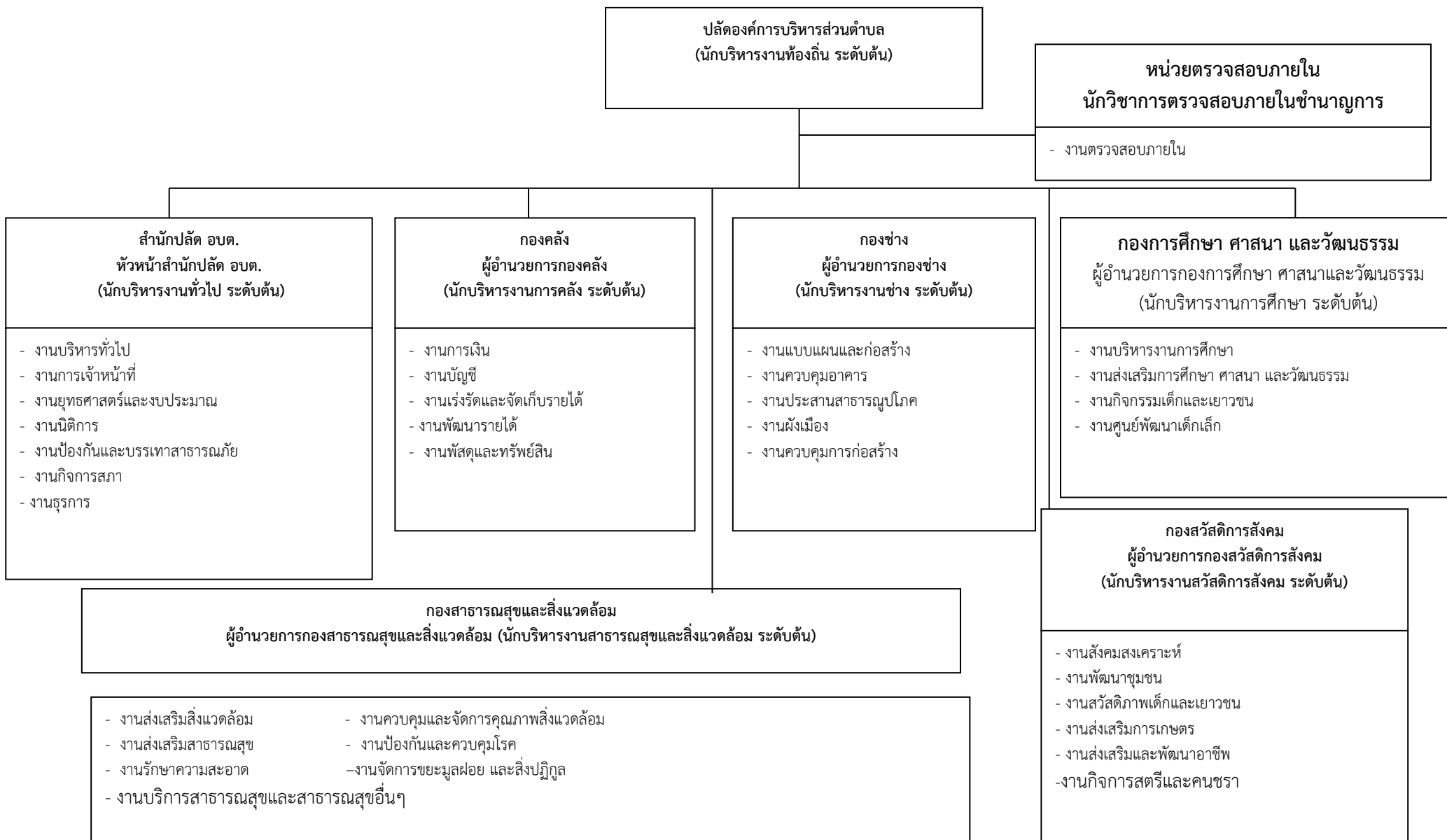
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-		

-๔๕-

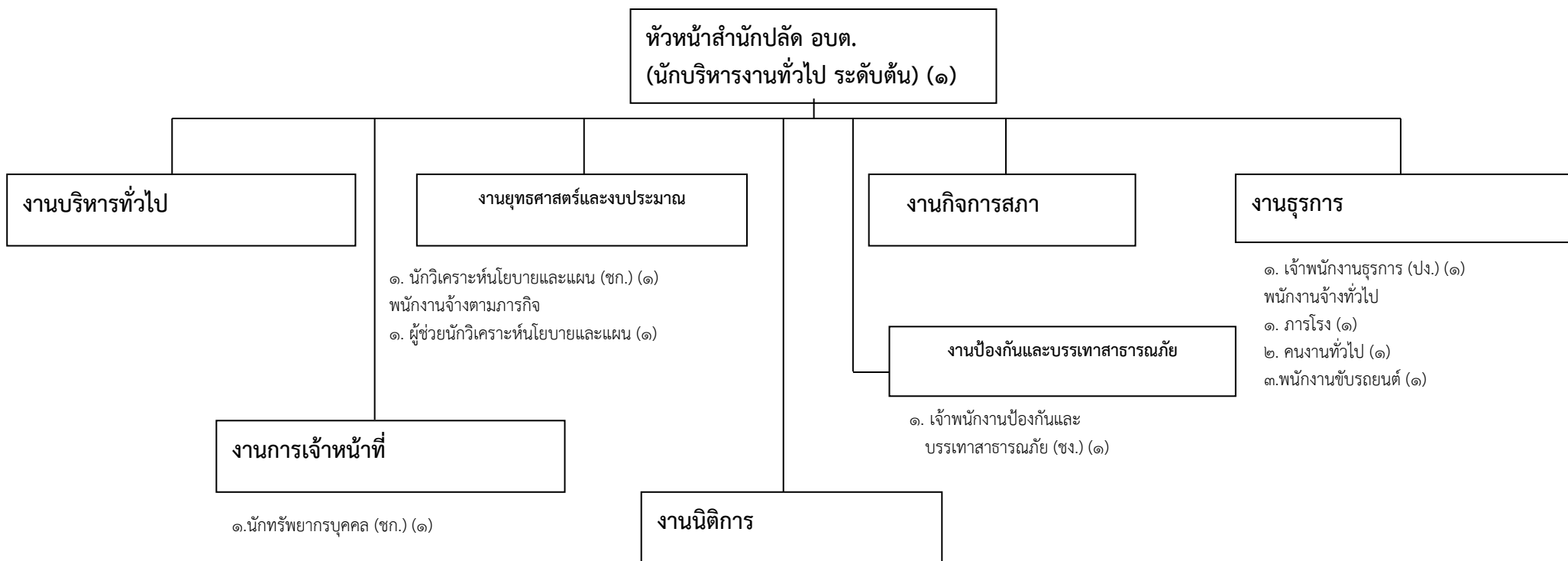
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖ ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	๒๕๖ ๗	๒๕๖ ๘	๒๕๖ ๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลาง สอบ
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑		๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	+๑	กำหนด เพิ่ม
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.กลาง สอบ
(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)								
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔๕	๔๘	๔๘	-	+๒	+๒	

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

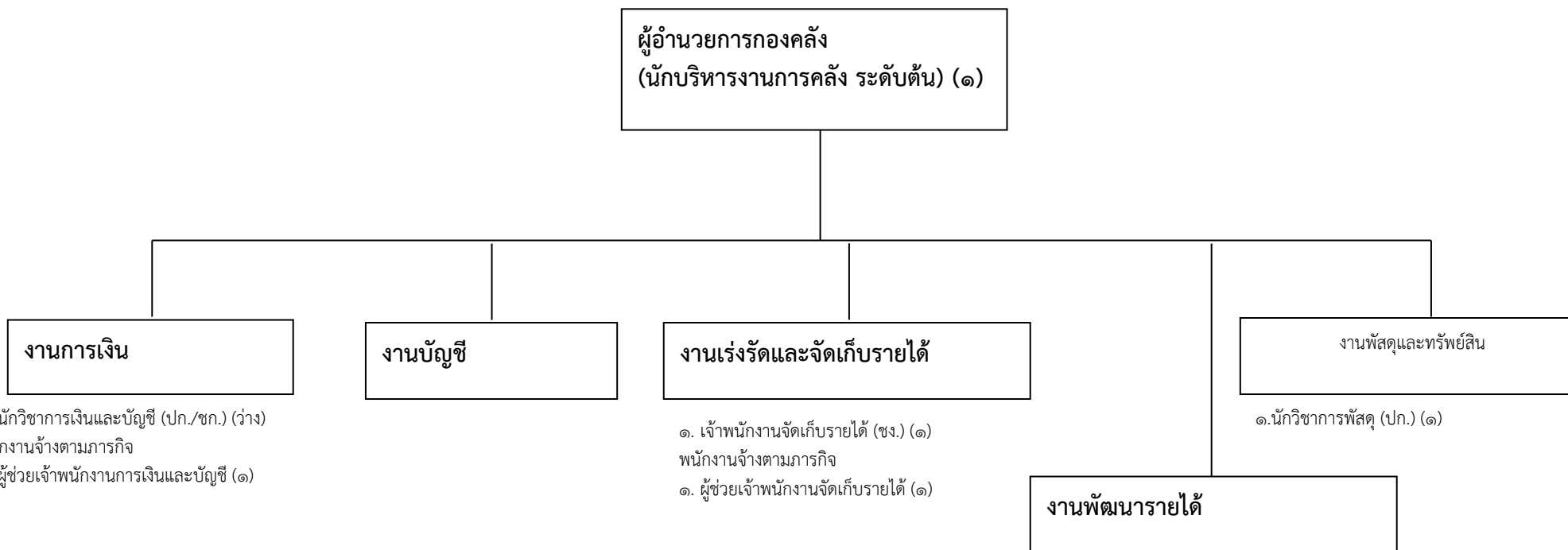


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



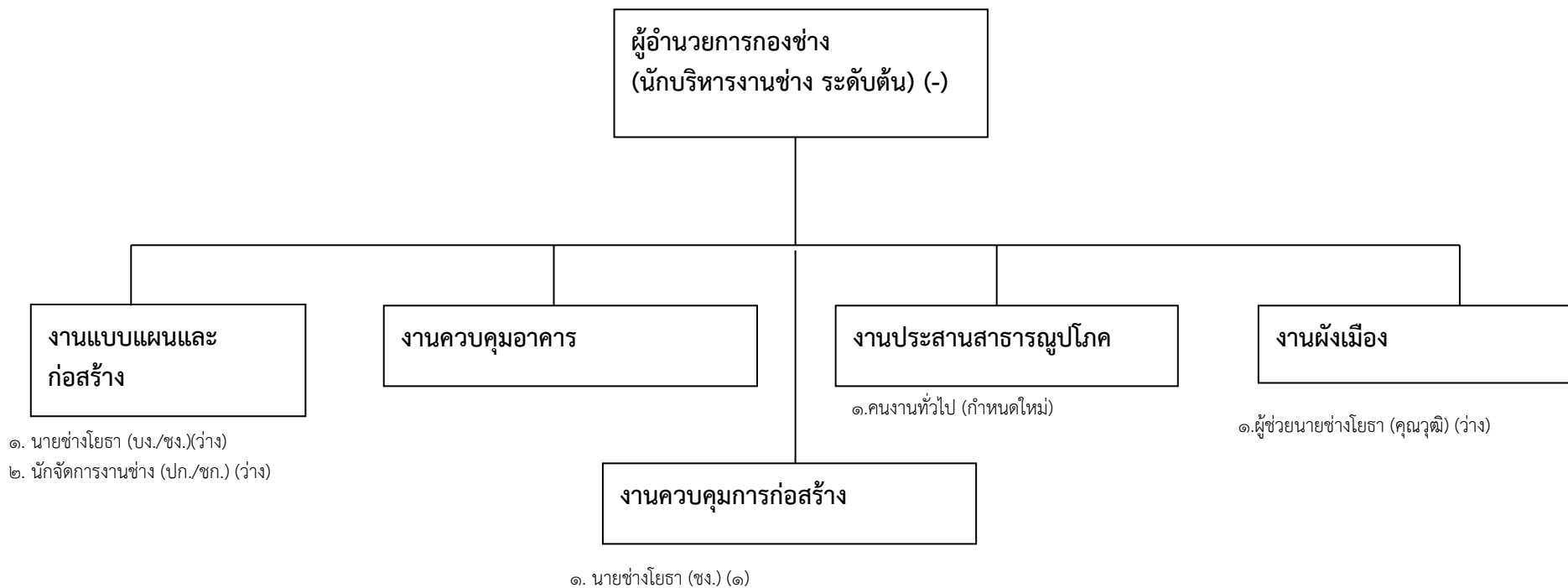
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๙

โครงสร้างองค์กร



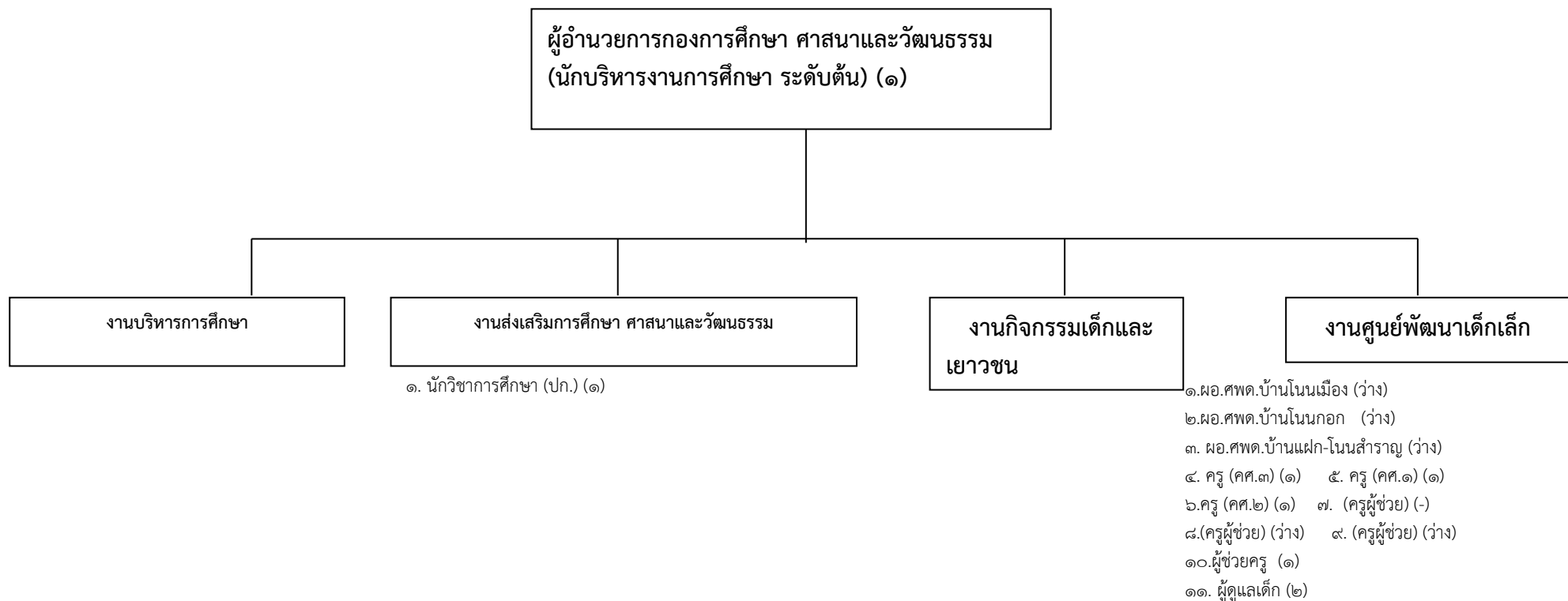
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



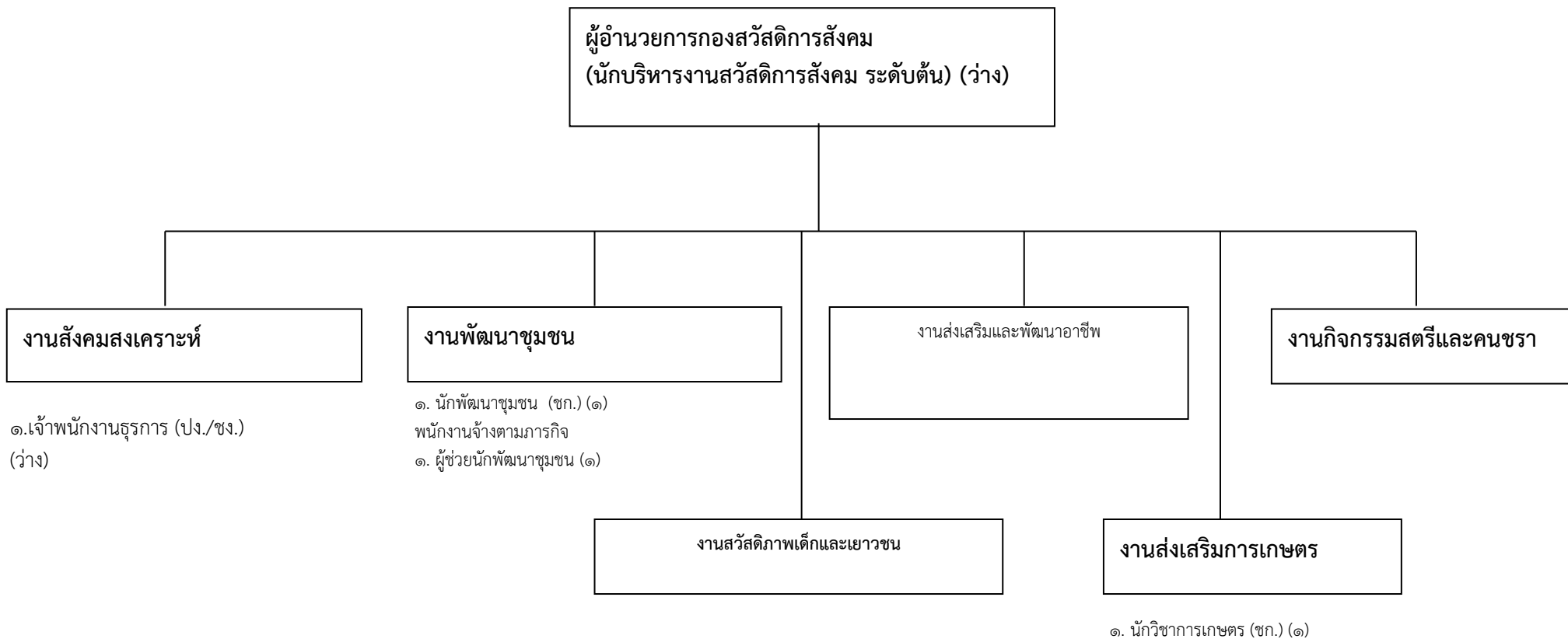
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต) นำผลวิเคราะห์ทำการกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๐,๙๖๐	๕๘๗,๘๘๐	๖๐๕,๘๘๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐		
	ส่วนงานปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐		
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑,๐๔๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐		
	พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๓๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๘,๘๘๐	๒๖๙,๒๘๐		
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		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
	กองคลัง (๑๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๕,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๓๓,๓๖๐	๕๕๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐		
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	ว่างเต็ม	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๗,๓๒๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๔๓,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐		
	พนักงานจ้าง																			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๔๘๐	๒๐๙,๖๔๐		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๙๒๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐		
	รวม			๑๗	๑๖	๔,๖๔๖,๐๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๖	๑๗	๑๗	-	-	-	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๕๕,๘๘๐	๕,๒๙๓,๕๖๐	๕,๔๕๗,๐๐๐	๕,๖๒๓,๓๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๑๕)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ก.กลางสรรหา
๑๙	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๕๑๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๕๒๖,๕๘๐	๕๓๙,๖๘๐	๕๕๓,๕๘๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	+๑	+๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๒,๕๘๐	๑๓๘,๒๔๐	ว่างเต็ม
คนงานทั่วไป			๓	๓	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	+๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๒๓	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	ก.กลางสรรหา
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๙,๓๖๐	๑๘,๕๘๐	๒๖,๗๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
คนงานทั่วไป			๑	๑	๐	-	-	๑	๑	-	+๑	+๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																			
๒๗	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนอก																			
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	ครู	คศ.๒	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม			๑๘	๕	๑,๘๕๓,๕๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓	๑๔	๑๔	-	-	-	๒๓๙,๐๕๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๘,๐๘๐	๓,๕๖๖,๓๘๐	๓,๗๘๘,๗๐๐	๓,๙๐๖,๗๘๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๔๖,๒๑๐	๕๕๔,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)							
หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	
๑๐. ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	๓๙,๐๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)							
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๕๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๓๐,๒๙๐	๓๖๓,๔๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	
	พนักงานจ้าง							
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๙๔๐	๒๓๙,๒๘๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๔๒,๘๙๐	๕๕๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	
๒	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)							
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	ว่าง เต็ม
๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่าง เต็ม

๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๓๖,๘๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)							
๒๘	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกก							
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนกก	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	ครู (คศ.๒)	๑	-	-	-	-	-	
๓๑	ครู (คศ.๒)	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง							
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเมือง	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๔	ครู (คศ.๓)	๑	-	-	-	-	-	
๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖	ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ							
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแฝก-โนนสำราญ	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๘	ครู (คศ.๑)	๑	-	-	-	-	-	
๓๙	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	ผู้ช่วยครู (ทักษะ)	๑	-	-	-	-	-	
๖. กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้								
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่ขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	๓๘,๕๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	ว่าง
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)							
๔๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๔๓	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การ
บริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
นครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง โดยประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘
เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนิเวศ ดงหงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

