



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคาร ที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนเป็นระยะเวลาสามปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเมธา คุ่มหมู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

www.cheebon.go.th

เห็นชอบ

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	24
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	37
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	46
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	55

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุม
- บัญชีสรุปปริมาณงานและจำนวนบุคลากร

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก. อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก. อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน

ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชึบ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชึบ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชึบ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร สภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชึบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชึบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลชึบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี

ความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

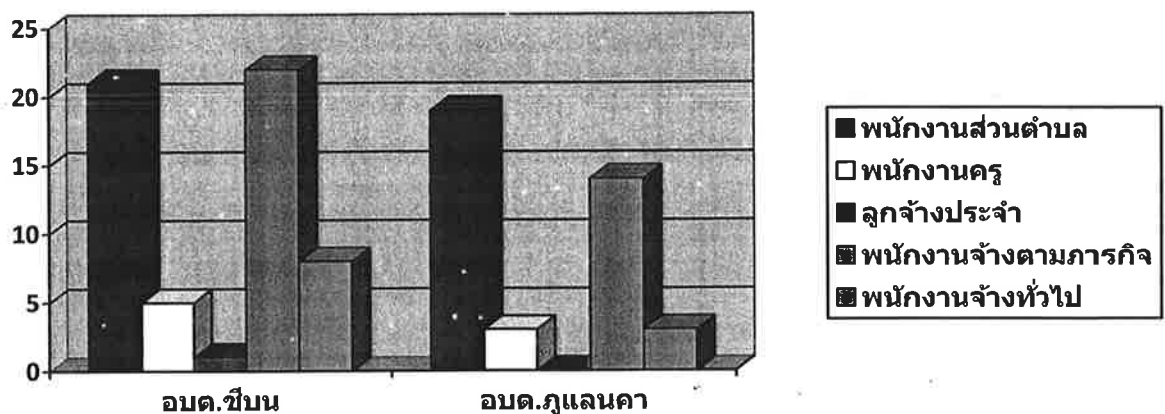
3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ซึ่งทั้งสองแห่งมีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีหน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงาน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีข้อมูลอัตรากำลังดังนี้

ลำดับ ที่	ประเภทตำแหน่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น	องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
1	รายได้	40,325,200	34,183,747.04
2	ประชากร	6,056 คน	4,683
3	พื้นที่	130.864 ตร.กม.	126 ตร.กม.
4	พนักงานส่วนตำบล	21	22
5	พนักงานครู	10	7
6	ลูกจ้างประจำ	1	0
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ	22	13
8	พนักงานจ้างทั่วไป	8	4



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น กับ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น มีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมากกว่า เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น มีพื้นที่ ประชากร และงบประมาณที่มากกว่าทำให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่มากกว่า ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภาระกิจงานในปัจจุบันและสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น จะดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยวิธีการสอบคัดเลือก การโอน (ย้าย) การรับโอน และวิธีการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะสามารถบรรจุพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ครบทุกตำแหน่ง และทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ไม่ว่าจะจัดขึ้นโดยภาครัฐ หรือเอกชน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- 1) การบริหารโครงการ
- 2) การให้บริการ
- 3) ทักษะการพูด
- 4) ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 5) การเขียนหนังสือราชการ
- 6) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากกรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรบริหารส่วนตำบลชึบ ได้ดำเนินความคิดมาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

(1) การจัดสรรประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภายใน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลชึบได้จัดประเภทของบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงาน ที่เน้นใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- 1) สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง
- 3) สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- 4) สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิ ปวส./เทียบเท่า

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตรากำลังขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็นกลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) การนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชึบนครพนมได้ดังนี้

รายการ	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	13,255,680	13,670,095	14,096,755
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ 15 %	1,988,352	2,050,514	2,114,513
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น	15,244,032	15,720,609	16,211,268
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น 5%)	42,341,460	44,458,533	46,681,460
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	36.00	35.36	34.73

(รายละเอียดตามข้อ 9 หน้า 34-39)

(3) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง องค์การบริหารส่วนตำบลชึบนครพนม ได้นำข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราตำแหน่ง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีคำนวณตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มดังนี้

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี 230 วัน
- เวลาทำงานทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง/วัน (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว 1 ชั่วโมง)
- เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ (230วัน x 6 ชั่วโมง x 60 นาที = 82800 นาที)

องค์การบริหารส่วนตำบลชึบนครพนม ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานจริงและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสรุปรวมทั้งองค์กรได้ดังนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมดต่อปี	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	ตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	5315	216080	2.61	2
2	สำนักปลัด	116574	2630010	31.76	25
3	กองคลัง	35958	985525	11.90	8
4	กองช่าง	34264	2055840	24.83	8
5	กองการศึกษา ศาสนา ฯ	1452	1729840	21.01	16
6	กองสวัสดิการสังคม	7041	386880	4.67	3
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	2294	99600	1.20	1

3.9 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลชึบนครพนม สามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.10 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569

- 1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 3) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น
- 4) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- 5) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
- 7) องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569
- 8) องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลซึบ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พ.ค. 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.ภูแลนคา
มิ.ย.-ก.ค. 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และ พิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผล ความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ส.ค. 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ
ก.ย. 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท. ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ต.ค. 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ซึบ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 -2569

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึบ มีความครบถ้วน
องค์การบริหารส่วนตำบลซึบ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหาร
ส่วนตำบลซึบ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความ
จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) เส้นทางคมนาคมในเขตพื้นที่ตำบลซึบ ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน
ยังเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุม เป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ถนน คสล. บางสายก่อสร้างไว้เดิมคับแคบ
เนื่องจากมีพื้นที่จำกัด ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- 2) ระบบระบายน้ำมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน ในเวลาฝนตกหมู่บ้าน ไม่สามารถ
ระบายน้ำได้ เนื่องจาก อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอ
- 3) การขยายเขตไฟฟ้าปัจจุบันมีครบทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 100 ระบบ
ไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุม
- 4) การบริการประปาบางพื้นที่ยังไม่มีคุณภาพ แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปามี
ขนาดเล็ก และมีน้ำดิบไม่เพียงพอต่อการผลิตทั้งปี

5) การขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) ประชาชนมีเส้นทางการคมนาคมที่ปลอดภัย เพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
- 2) ทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอประชาชนที่ได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
- 3) มีรางระบายน้ำทุกเส้นทางที่มีน้ำท่วมขัง และสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตันก่อความรำคาญ
- 4) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 5) ให้ อบต. แก้ไขปัญหาโดยการผลิตน้ำประปา จากแหล่งน้ำที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้ระบบน้ำประปาที่มีคุณภาพ และเพียงพอตลอดทั้งปี

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) ประชาชนยังขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- 2) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- 3) ขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- 4) ขาดความรู้ และเทคโนโลยีในการพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- 5) ไม่มีศูนย์กลางสำหรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน
- 6) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมที่แน่นอนในช่วงเวลาว่างงาน

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิตด้านเมล็ดพันธุ์และปุ๋ย
- 2) การประกันราคาสินค้าทางการเกษตร
- 3) การแก้ไขปัญหาการว่างงาน
- 4) การส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร
- 5) มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- 6) มีตลาดกลางรองรับสินค้าด้านการเกษตร
- 7) มีศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP)

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การดูแลและการให้ความช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- 2) ปัญหายาเสพติด
- 3) ค่านิยมการดื่มสุราของประชาชน
- 4) วัยรุ่นมั่วสุม ประพฤติตนไม่เหมาะสม

- 5) ผู้ด้อยโอกาสในสังคมที่เพิ่มมากขึ้น
- 6) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) การแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- 2) การส่งเสริมให้ได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- 3) การแก้ไขปัญหาการดื่มสุราของประชาชน
- 4) การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชน
- 5) การจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- 6) การจัดให้มีการตรวจตราวัยรุ่น โดยประสานกับตำรวจช่วยสอดส่องดูแล

วัยรุ่นที่มีการรวมกลุ่มมั่วสุมในจุดต่าง ๆ ในพื้นที่

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน
- 2) ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) ขาดหลักในการบริหารงานของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน
- 4) การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน
- 5) การขาดความเข้าใจในหน้าที่พลเมืองของประชาชน

ตามระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) การบริหารงานท้องถิ่นต้องการให้มีการชี้แจงสรุปผลการดำเนินงาน
- 2) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่การทำงานของ อบต.
- 3) ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจการบริหารงานของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

- 4) ต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านหน้าที่พลเมืองของประชาชน

ตามระบอบประชาธิปไตย

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) ดินขาดคุณภาพและความอุดมสมบูรณ์
- 2) การบุกรุกและตัดไม้ทำลายป่า
- 3) แนวตลิ่งคูคลอง แม่น้ำพังทลายและตื้นเขิน
- 4) การใช้สารเคมีปราบศัตรูพืชทางการเกษตร
- 5) การบริหารจัดการขยะในชุมชน
- 6) การขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) มีการสำรวจรังวัดแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์
- 2) มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน
- 3) มีการอบรมให้ความรู้การผลิตสิ่งทดแทนการใช้สารเคมีในการปราบศัตรูพืช
- 4) มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะของหมู่บ้านเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่า

4.6 ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) การเกิดโรคระบาด และการป้องกันยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
- 2) การให้บริการสุขภาพของประชาชนไม่ทั่วถึง
- 3) บุคลากรเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับพื้นที่
- 4) สุขภาวะด้านการบริโภค และการชื้อน้ามัย

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) ต้องการระบบตรวจสุขภาพประจำปี
- 2) ต้องการรับบริการด้านสาธารณสุข
- 3) ต้องการด้านการป้องกันและควบคุมโรคระบาด
- 4) ต้องการด้านการรักษาความสะอาด

4.7 ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

- 1) ขาดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- 2) ขาดทุนการศึกษาของนักเรียนยากจน
- 3) ขาดการเสริมสร้างคุณภาพเด็กนักเรียน
- 4) ขาดโอกาสในการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- 5) ขาดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและงานประเพณี
- 6) ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) ขาดแคลนบุคลากรครูสายงานการสอนในโรงเรียน

ความต้องการ ประกอบด้วย

- 1) การส่งเสริมด้านการศึกษา
- 2) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- 3) การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- 4) การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 5) รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ มีงบประมาณเพียงพอ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน กลุ่มองค์กรภาคประชาชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม และตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- 3) ทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม มีแม่น้ำชีไหลผ่าน มีเนินเขา /ภูเขาเป็นจำนวนมาก
- 4) เขตติดต่อกับเขตอำเภอหนองบัวระเหว เหมาะแก่การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวก
- 5) เป็นแหล่งโบราณคดี อารยะธรรมศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัดชัยภูมิ (ชาวญัฮกุร)

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณสุขูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้เม็ดเงินเป็นจำนวนมาก
- 2) ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม มีแม่น้ำชีไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่

- 3) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม
- 4) เขตที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลขึ้น มีความห่างไกลกันทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการพัฒนา
- 5) ประชาชนส่วนมากได้รับการศึกษาต่ำ และมีฐานะยากจนเป็นส่วนมาก
- 6) เกษตรกรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้ผลผลิตไม่มีคุณภาพ และได้ผลผลิตน้อยไม่มีความเหมาะสมกับขนาดที่ทำกิน

7) การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน และขาดการบันทึก และจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ

8) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้รายวันเป็น 300 บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท , มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน , ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

4) ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อน และการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

5) เขตพื้นที่ตำบลขึ้นมีเส้นทางการคมนาคมสัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat : T)

1) พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝน

2) ภาวะเปื้อน ขอบคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา

3) การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง แนวโน้มการพัฒนาโครงการอสังหาริมทรัพย์น่าจะชะลอตัว ผู้ประกอบการคงยังรอดูทิศทางของเศรษฐกิจของรัฐบาลชุดใหม่ ประกอบกับมีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ อาทิ ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้า

ส่งออก เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่อาศัยของผู้บริโภค

องค์การบริหารส่วนตำบลชึบ้น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ (Country Strategy)

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- 1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- 3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- 4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- 5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- 6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- 7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ

ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- **ภาคเกษตร** โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- **ภาคอุตสาหกรรม** โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- **ภาคบริการ** โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- 1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- 2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- 3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- 4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- 5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- 1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- 2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- 3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- 4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- 5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- 1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- 2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- 3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- 6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- 1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- 2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

- 3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- 4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- 6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- 7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา โดยการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รมรงค์ประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการขยะในชุมชน ป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา โดยการสนับสนุน พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน การสาธารณสุข และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน และการส่งเสริมสนับสนุน เด็ก สตรี คนพิการ คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และการกีฬา

แนวทางการพัฒนา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ส่งเสริมจารีตประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา และส่งเสริมกิจกรรมกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา โดยการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการท่องเที่ยว การพัฒนาปรับปรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว ทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ให้มีศักยภาพ มาตรฐานและความปลอดภัย และการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และการกีฬา

แนวทางการพัฒนา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ส่งเสริมจารีตประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา และส่งเสริมกิจกรรมกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์การที่ 6 พัฒนาทางด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยและการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต. จัดหาและ ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน การบูรณาการ การพัฒนาร่วมกันระหว่าง องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติและจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงาน สร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสาร และการ พัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ขององค์กร และผังเมือง อบต.

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและจับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (6) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- (3) บุคลากรตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

- 1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- 3) การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 4) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- 6) การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
- 7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 8) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 9) การส่งเสริมการเกษตร
- 10) การส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน
- 11) การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน
- 12) การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนตำบล
- 13) การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

การกิจรอง

- 1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 2) การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- 4) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- 5) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
- 6) การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
- 7) การจัดหาสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
- 8) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด)
- 9) การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- 10) การพัฒนาสาธารณสุขโรค
- 11) การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน และสมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
- 12) การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสวัสดิการสังคม
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง

จ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

- | | |
|--|----------------|
| 1) พนักงานส่วนตำบล | จำนวน 21 อัตรา |
| 2) ลูกจ้างประจำ | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน 15 อัตรา |
| 4) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | จำนวน 6 อัตรา |
| 5) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 8 อัตรา |

จ้างจากงบประมาณอุดหนุน

- | | |
|---|---------------|
| 1) พนักงานครู | จำนวน 5 อัตรา |
| 2) พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) | จำนวน 1 อัตรา |
| 3) พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก) | จำนวน 1 อัตรา |

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 58 อัตรา ซึ่งมีความเหมาะสมกับ

ภารกิจและปริมาณงานในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงยังไม่มีความต้องการลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

เห็นชอบ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)	หมายเหตุ
1.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 6) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ 1.2 งานบริหารงานบุคคล 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1) งานยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ 1.4 งานนิติการ 1) งานกฎหมายและคดี 2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ 3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย 4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม 1.5 งานบริหารสาธารณสุข 1) งานส่งเสริมสุขภาพ 2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	1.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานราชการทั่วไป 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 6) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ 1.2 งานบริหารงานบุคคล 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1) งานยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ 1.4 งานนิติการ 1) งานกฎหมายและคดี 2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์ 3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย 4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม 1.5 งานบริหารสาธารณสุข 1) งานส่งเสริมสุขภาพ 2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 – 2569)	หมายเหตุ
3) งานคุ้มครองผู้บริโภค 4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค 5) งานหลักประกันสุขภาพ 6) งานสิ่งแวดล้อม 7) งานรักษาความสะอาด 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1) งานวิชาการเกษตร 2) งานวิชาการปศุสัตว์ 3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย 3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู 4) งานกิจการ อปพร. 5) งานอาสาภัยพิบัติ	3) งานคุ้มครองผู้บริโภค 4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค 5) งานหลักประกันสุขภาพ 6) งานสิ่งแวดล้อม 7) งานรักษาความสะอาด 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร 1) งานวิชาการเกษตร 2) งานวิชาการปศุสัตว์ 3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย 3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู 4) งานกิจการ อปพร. 5) งานอาสาภัยพิบัติ 6) งานจราจร * 7) งานป้องกันยาเสพติด*	
2.กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง 2.2 งานการจัดทำบัญชี 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	2.กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง 2.2 งานการจัดทำบัญชี 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบ และเขียนแบบ 1) งานออกแบบ 2) งานเขียนแบบ และคัดลอกแบบแปลนงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน 3) งานเขียนแบบต่าง ๆ 3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ 3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ 3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานควบคุมอาคาร 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย 3.6 งานผังเมือง 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานออกแบบ และเขียนแบบ 1) งานออกแบบ 2) งานเขียนแบบ และคัดลอกแบบแปลนงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน 3) งานเขียนแบบต่าง ๆ 3.2 งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ 3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ 3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ 3.5 งานควบคุมอาคาร 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย 3.6 งานผังเมือง 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา 4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี 3) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา 4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี 3) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสังคมสงเคราะห์ 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 5.2 งานพัฒนาชุมชน 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว	5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสังคมสงเคราะห์ 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 9) ศูนย์ช่วยเหลือสังคม* 5.2 งานพัฒนาชุมชน 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว 4) งานโรงเรียนผู้สูงอายุ*	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 1) งานตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน 1) งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชึบ ได้ดำเนินการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจาก ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมด ต่อปี	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ตำแหน่ง ที่มีในปัจจุบัน
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	5315	216080	2.61	2
2	สำนักปลัด	116574	2630010	31.76	25
3	กองคลัง	35958	985525	11.90	8
4	กองช่าง	34264	2055840	24.83	8
5	กองการศึกษา ศาสนา ฯ	1452	1729840	21.01	16
6	กองสวัสดิการสังคม	7041	386880	4.67	3
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	2294	99600	1.20	1

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงาน ไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ.อบต.)
นักวิชาการเงินและบัญชี (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ.อบต.)
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ.อบต.)
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (10-3-05-4703-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี **เห็นชอบ** ระหว่างปี 2567 – 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก สธ./สำนักงาน ประมาณ
ครู (10-3-08-2203-938)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก สธ./สำนักงาน ประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองกระทุ่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก สธ./สำนักงาน ประมาณ
ครู (10-3-08-2203-511)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก สธ./สำนักงาน ประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567- 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนนารวม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รจัดสรรจาก สอ./สำนักงบ ประมาณ
ครู (10-3-08-2203-936)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-00-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	58	63	63	63	+5	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2566 – 2569)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลซัน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	25	24	24	24	-	-	-	
กองคลัง	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	11	16	16	16	+5	-	-	รอจัดสรรจาก สธ./สำนักงาน ประมาณ
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	58	63	63	63	+5	-	-	

เห็นชอบ

เงินชดเชย

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่						อัตราค่าจ้างคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างที่			อัตราค่าจ้างคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)							
							คาดว่าจะต้องจ่ายในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
																					ค่าตัว	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	177,840	0		1	1	1															
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,760	0		1	1	1															
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	0		1	1	1															
	กองช่าง(05)																								
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	506,520	42,000		1	1	1															
35	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	297,900	0		1	1	1															
36	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	1	-	297,900	0		1	1	1															
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0		1	1	1															
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	172,560	0		1	1	1															
39	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	-	138,000	0		1	1	1															
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	148,800	0		1	1	1															
	พนักงานจ้างทั่วไป																								
41	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0		1	1	1															
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																								
42	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	462,240	42,000		1	1	1															
43	นักวิชาการศึกษา	ปด./ชก.	1	1	210,840	0		1	1	1															

เงินชดเชย

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)										
							อัตราค่าจ้างที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)										
							อัตราค่าจ้างที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)										
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	177,840	0	1	1	1	1	1	1	1	185,040	192,480	200,280	(14,820)	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	170,760	0	1	1	1	1	1	1	1	177,600	184,800	192,240	(14,230)	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	138,000	0	1	1	1	1	1	1	1	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
กองช่าง(05)																	
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	506,520	42,000	1	1	1	1	1	1	1	564,960	581,880	599,880	(42,210)	
35	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	297,900	0	1	1	1	1	1	1	1	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
36	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	1	297,900	0	1	1	1	1	1	1	1	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	138,000	0	1	1	1	1	1	1	1	143,520	149,280	155,280	(11,500)	
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	172,560	0	1	1	1	1	1	1	1	179,520	186,720	194,280	(14,380)	
39	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	138,000	0	1	1	1	1	1	1	1	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	148,800	0	1	1	1	1	1	1	1	154,800	161,040	167,520	(12,400)	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
41	คนงานทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	1	1	1	1	1	108,000	108,000	108,000	(ว่างเต็ม)	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																	
42	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	462,240	42,000	1	1	1	1	1	1	1	517,560	532,800	548,520	(38,520)	
43	นักวิชาการศึกษา	ปบ./ชก.	1	210,840	0	1	1	1	1	1	1	1	218,400	226,080	233,760	(17,570)	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)							
							เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตราากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				
							อัตรากำลังคน						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)				

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569				
	พนักงานจ้าง																		
52	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
53	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม (เงินรายได้)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง																		
54	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรร จาก สก./ สำนัก	
55	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนนาพวง																		
56	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรร จาก สก./ สำนัก	
57	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
58	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)	
59	นักพัฒนาชุมชน	ปท/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	161,400	0	1	1	1	-	-	6,480	6,715	7,080	167,880	174,595	181,675	(13,450)	

เห็นชอบ

เงินชดเชย

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคนที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคนที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ				
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)		2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
((5))	รวม		63	40	12,294,180	420,000	63	63	63	+5			380,100	414,415	426,660	13,255,680	13,670,095	14,096,755		
((6))	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,988,352	2,050,514	2,114,513	
((7))	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																15,244,032	15,720,609	16,211,268	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																42,341,460	44,458,533	46,681,460	
((8))	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																36.00	35.36	34.73	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 40,325,200 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 42,341,460 บาท = (40,325,200 x 5 %) + 40,325,200

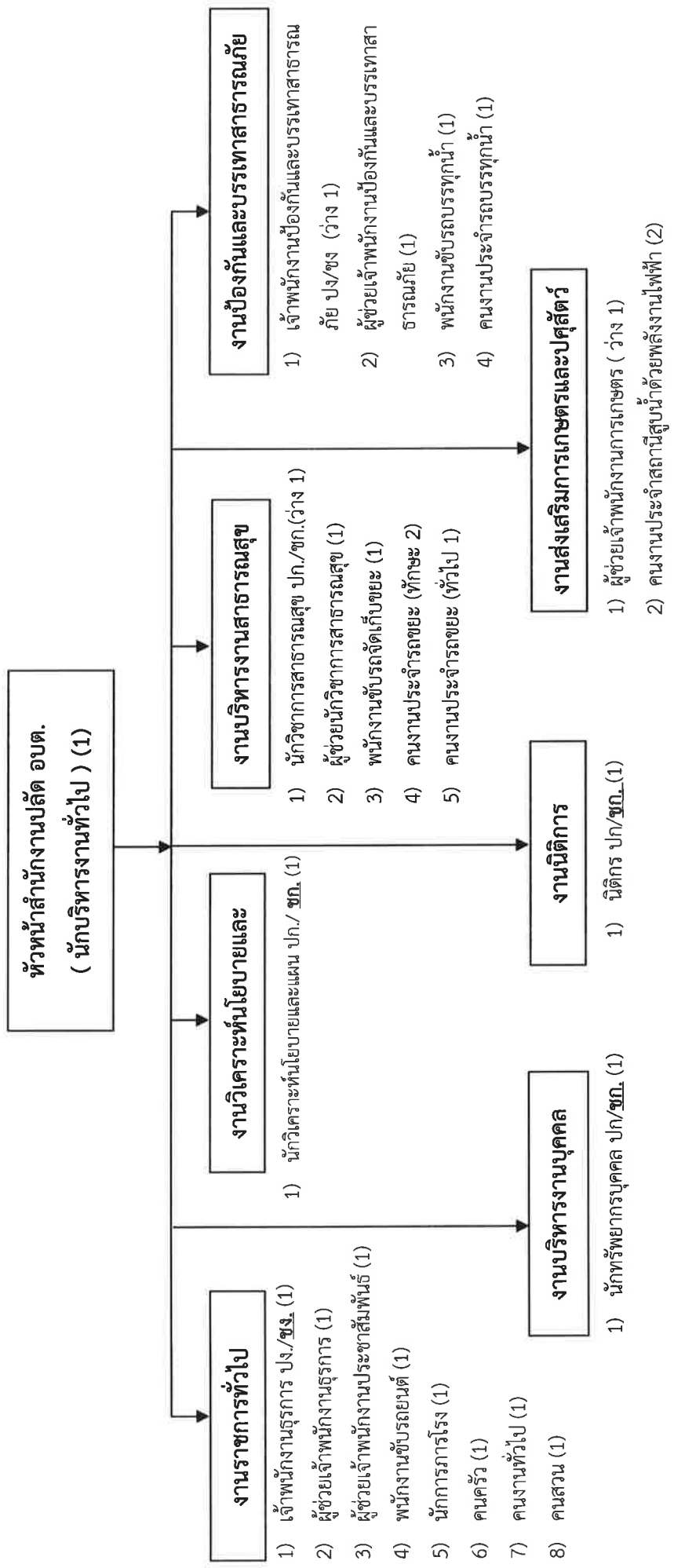
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 44,458,533 บาท = (42,341,460 x 5 %) + 42,341,460

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 46,681,460 บาท = (44,458,533 x 5, %) + 44,458,533

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นฐานในการคำนวณ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5)

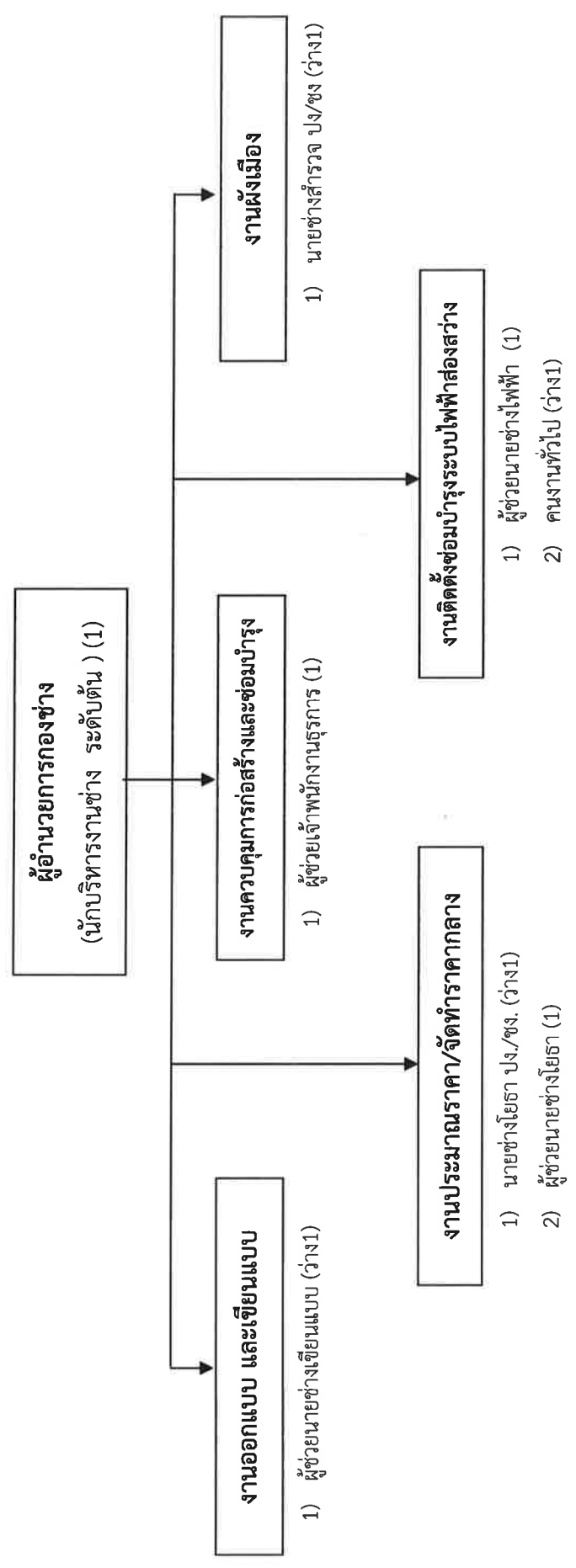
เงินชดเชย

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



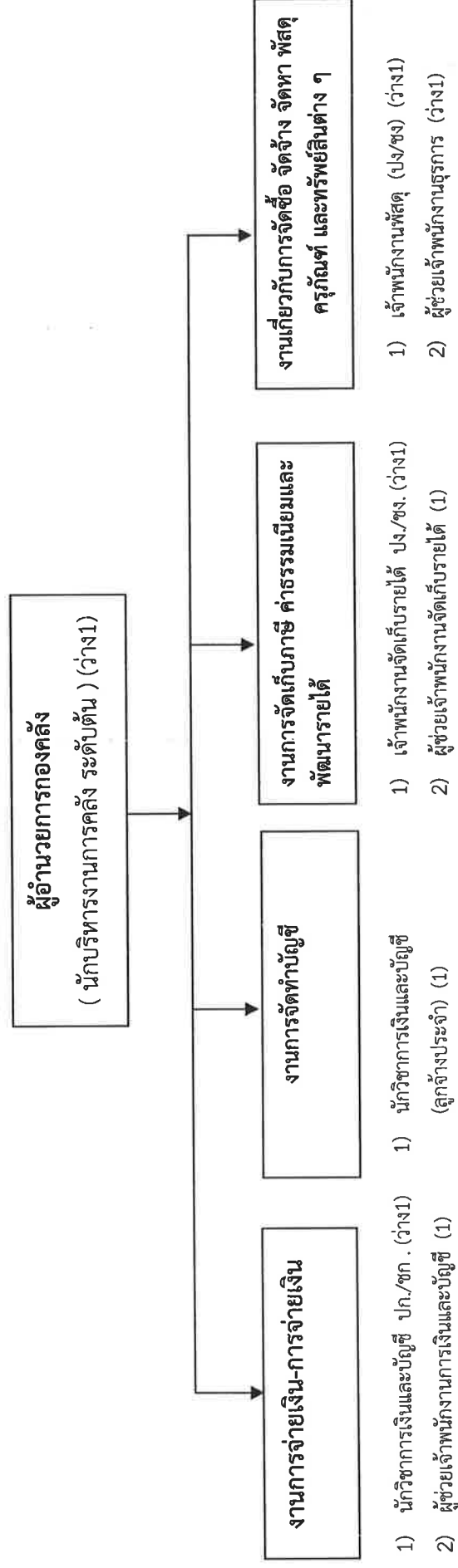
ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	4	2	-	11	7

โครงสร้างกองช่าง



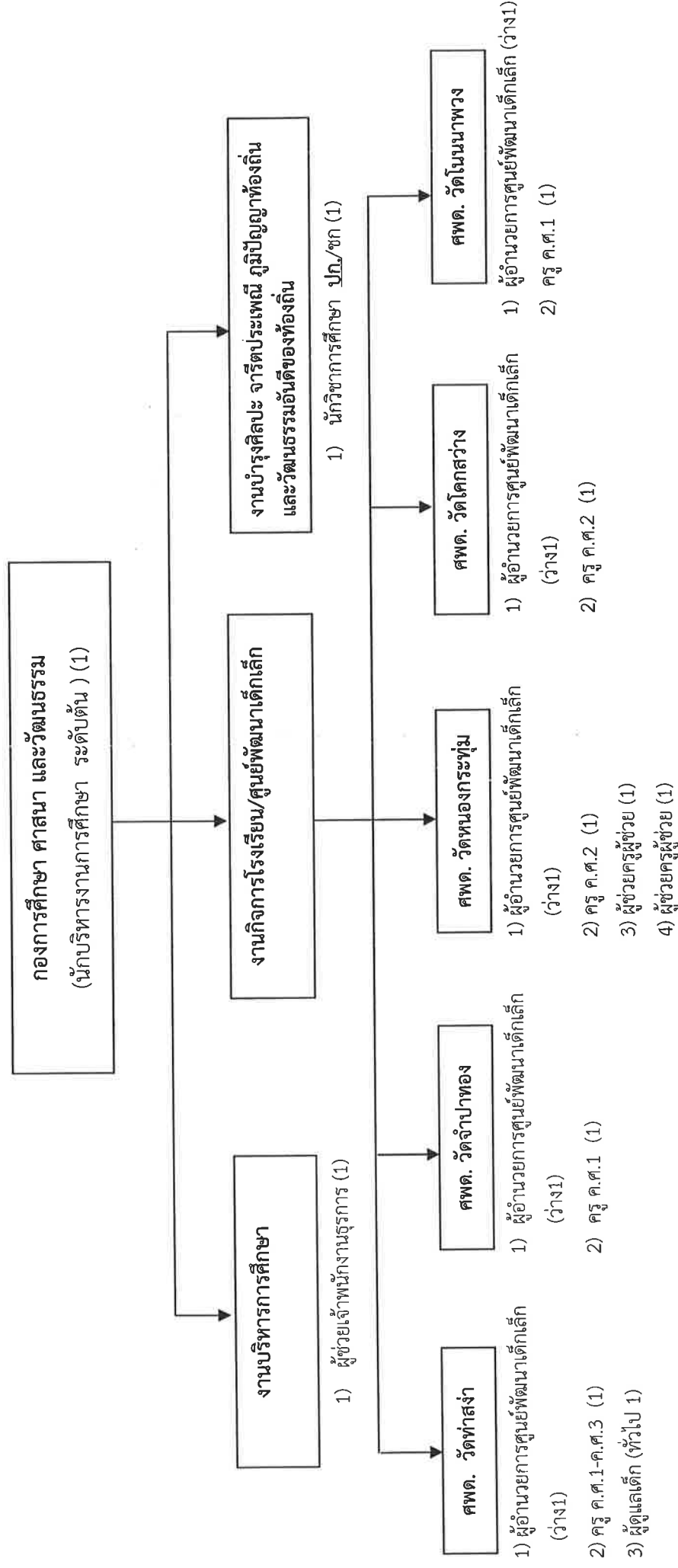
ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	-	2	-	4	1

โครงสร้างกองคลัง



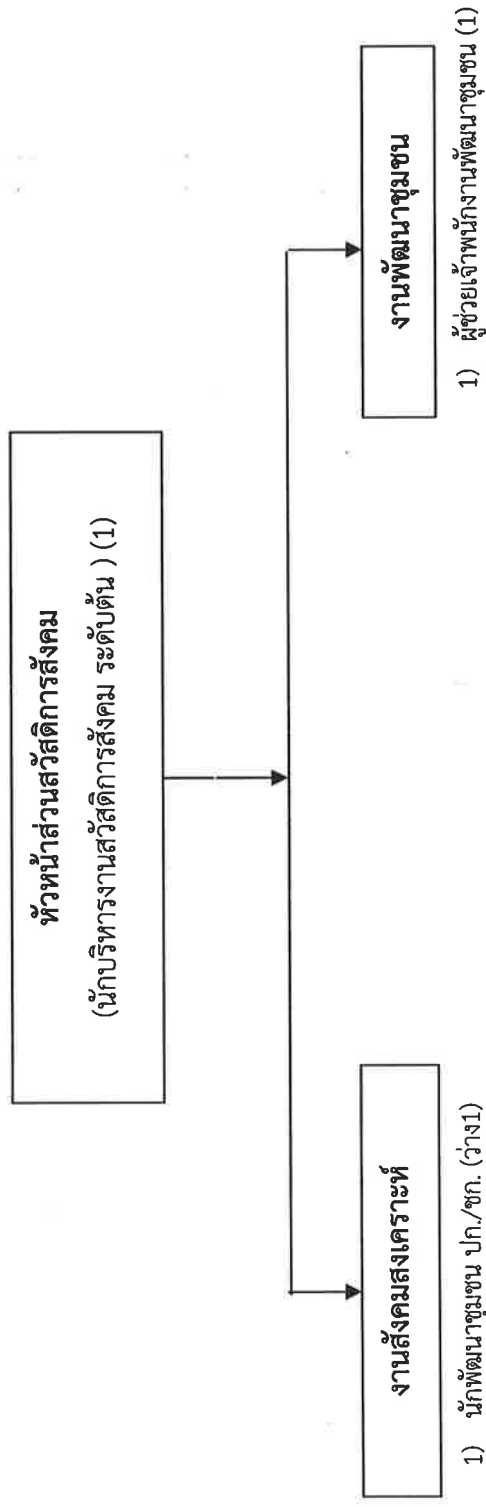
ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	1	3	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	5	5	3	1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	1	-

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ	ค่าตอบแทน		
1	จำเอกชัยชุมพล ทองแย้ม	ปริญญาโท	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	549,000	84,000	84,000	717,000	
		รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(45,750*12)	(7,000*12)	(7,000*12)		
2	นางสาวชिरยาณ์ พันธุ์สูงเนิน	ปริญญาโท	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	475,560	42,000	-	517,560	
		รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(39,630*12)	(3,500*12)			
	สำนักปลัด												
3	พันจ่าเอกนิรุจน์ เจริญชาติ	ปริญญาโท	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	498,600	42,000	-	540,600	
		รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(41550*12)	(3,500*12)			
4	นางสาววริษา ไสแสง	ปริญญาโท	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	429,240	-	-	429,240	
		รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต							(35,770*12)				
5	นายณัฐพงษ์ ทิโรอัตปะ	ปริญญาโท	10-301-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	10-301-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	435,720	-	-	435,720	
		รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต							(36,310*12)				
6	นางสาวชญภา เย็นวัฒนา	ปริญญาโท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	376,080	-	-	376,080	
		รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต							(31340*12)				
7	-	ปริญญาตรี	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม)	
									(ค่ากลางเงินเดือน)			355,320	
8	-	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก.	297,900	-	-	ว่างเดิม	
				และบรรเทาสาธารณภัย			และบรรเทาสาธารณภัย		(ค่ากลางเงินเดือน)			297,900	
9	จำเอกเทวฤทธิ์ จอกเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	335,520	-	-	335,520	
		นักเรียนจำหน่ายเรือ							(27960*12)				

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ	ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
10	นางสาวสุภาพร งามคม	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	194,400 (16200*12)	-	-	194,400
11	นางกัลยา หาญมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	157,920 (13160*12)	-	-	157,920
12	นายสมปอง แววดะคุ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	161,400 (13450*12)	-	-	161,400
13	นางสาวบุญญาพัฒน์ ขาลเซว้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	143,400 (11950*12)	-	-	143,400
14		การสื่อสารมวลชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	138,000 (11500*12)	-	-	ว่างเดิม 138,000
15	นายประยงค์ แคเซว้า	มัธยมต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	160,800 (13400*12)	-	-	160,800
16	นายสมิง พรหมประสงค์	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	126,600 (10550*12)	-	-	126,600
17	นายวิชัย ทวงลิ	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ	-	-	พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ	-	167,880 (13990*12)	-	-	167,880
18	นายถนอม พิไลกุล	มัธยมต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานจัดเก็บขยะ	-	167,880 (13990*12)	-	-	167,880

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงิน ประจำ	ค่าตอบแทน	
19	นายสพทราภม จันทิมพ์	มัธยมต้น	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	167,880	-	-	167,880
20	นายทองเลื่อน เลี้ยงพรม	มัธยมต้น	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	(13990*12)	-	-	117,120
พนักงานจ้างทั่วไป												
21	นางอสุ้ย พันธุ์สูงเนิน	มัธยมต้น	คนครัว	-	-	คนครัว	-	-	108,000	-	-	108,000
22	นายประกอบ พันธุ์สูงเนิน	มัธยมต้น	คนสวน	-	-	คนสวน	-	-	(9000*12)	-	-	108,000
23	นายอายุวัฒน์ เมตตามิตร	มัธยมต้น	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	(9000*12)	-	-	108,000
24	นายประคอง แหวตะคุ	มัธยมต้น	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	108,000	-	-	108,000
25	นายทวี เฉลียวชาติ	มัธยมต้น	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	(9000*12)	-	-	108,000
26	นายเรวัต ชื่นสหาย	มัธยมต้น	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	108,000	-	-	108,000
27	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	คณงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	(9000*12)	-	-	ว่างเดิม 108,000

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ	ค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
28	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่างเดิม
29	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	435,600 (ว่างเดิม)
30	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	297,900	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
31	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
	ลูกจ้างประจำ											
32	นางรัตนา ศิริชาติ	ปริญญาโท	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	308,040	-	-	308,040
		รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต							(25670*12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจิตมา คาคตโนท	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	177,840	-	-	177,840
34	นายมงคล ทวงลี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(14820*12)			
35	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,760	-	-	167,760
									(13980*12)			
									138,000	-	-	ว่างเดิม
									(11500*12)			138,000

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	ค่าตอบแทน			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
44	นางวิไลลักษณ์ จิตอ่อง	ปริญญาโท	10-3-08-2107-001	ต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	10-3-08-2107-001	ต้น	462,240 (38520*12)	42,000 (3,500*12)	-	504,240		
45	นายธนภฤติ วัฒนะสัย	ปริญญาตรี	10-3-08-3803-001	ปฏิบัติการ	นักวิชาการศึกษา	10-3-08-3803-001	ปฏิบัติการ	210,840 (17570*12)	-	-	210,840		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
46	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000 (11500*12)	-	-	138,000	ว่างเดิม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า													
47	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สด. /สำนักงานงบประมาณ		
48	-	-	10-3-08-2203-938	-	ครู	10-3-08-2203-938	-	261,240 (21770*12)	-	-	ว่างเดิม		
49	นางสาวณฐมน เงินมาก	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจ้าป่าทอง													
50	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สด. /สำนักงานงบประมาณ		
51	นางสาวสำรอง ชูณรงค์	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-2203-939	-	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	10-3-08-2203-939	-	310,320 (25860*12)	42,000 (3500*12)	-	352,320		

[illegible]

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ	ค่าตอบแทน		
	กองสวัสดิการสังคม												
60	นางสาวนัฐพร จานแสน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	448,920	42,000	-		490,920
61	-	-	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	355,320	-	-		(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(ค่ากลางเงินเดือน)				355,320
62	นายอรณพ ศิริชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	161,400	-	-		161,400
	หน่วยตรวจสอบภายใน								(13450*12)				
63	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320	-	-		(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)				355,320

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ

ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

สำเนาฉุกเฉิน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน โทร. ๐-๔๔๐๕๖๐๐๘
ที่ ขย ๗๒๒๐๑/ วันที่ - 8 มิ.ย. 2566
เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อเท็จจริง

งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีความประสงค์ขออนุมัติแต่งตั้งบุคคลที่มีตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เลขานุการและกรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีความเหมาะสม กับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารราชการเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ข้อกฎหมาย

- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่

๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗

/๓.หนังสือ...

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคำสั่งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามรายละเอียดข้างต้น หากเห็นชอบตามที่เสนอโปรดลงนามในเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นางสาวริษา ไสแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

.....

พ.จ.อ.....

(นิรุจน์ เฉลียวชาติ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

.....

จ.อ.....

(ชัยชุมพล ทองแถม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่ง /ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ลงชื่อ).....

(นายเมธา คุ่มหมู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ที่ ๙๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้ประกาศบังคับใช้ไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีความเหมาะสม กับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๙ ประกอบกับมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เลขานุการและกรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายเชธา คุ้มหมื่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน



ลำเพาภูมิม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซีบน โทร. ๐-๔๔๐๕๖๐๐๘

ที่ ขย ๗๒๒๐๑/

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซีบน ที่ ๘๘ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลซีบน จึงขอเชิญท่านคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๓ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลซีบน และขอความร่วมมือหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ จัดทำข้อมูลวิเคราะห์กระบวนการทำงานจริง และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในปีที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการที่รับผิดชอบส่งให้งานบุคคลในวันประชุมดังกล่าว และเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาประกอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเมธา คุ่มหมู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซีบน

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

-สำเนา-

บันทึกการรายงานการประชุม

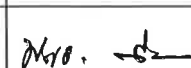
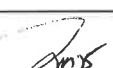
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเมธา คุ่มหมู่	นายก อบต.ชีบน /ประธานกรรมการ	
๒	จำเริญชัยชุมพล ทองแถม	ปลัด อบต.ชีบน /กรรมการ	
๓	นางสาวอชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน	รองปลัด อบต.ชีบน /กรรมการ	
๔	นายขันติ เตมินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ	
๕	นางวิไลลักษณ์ จิตอ่อง	รักษาการผู้อำนวยการกองศึกษา ฯ /กรรมการ	
๖	นางสาวนันทพร จานแสน	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม /กรรมการ	
๗	พันจำเริญรุจน์ เถลิยวชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด /เลขานุการ	
๘	นางสาววริษา ไสแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ /ผู้ช่วยเลขานุการ	

-สำเนา-
บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๓ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเมธา คุ่มหนู	นายก อบต.ชีบน /ประธานกรรมการ	เมธา คุ่มหนู
๒	จำเอยชัยชุมพล ทองแถม	ปลัด อบต.ชีบน /กรรมการ	ชัยชุมพล ทองแถม
๓	นางสาวอชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน	รองปลัด อบต.ชีบน /กรรมการ	อชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน
๔	นายขันติ เตมินทร์	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ	ขันติ เตมินทร์
๕	นางวิไลลักษณ์ จิตอ่อง	รักษาการผู้อำนวยการกองศึกษา ฯ /กรรมการ	วิไลลักษณ์ จิตอ่อง
๖	นางสาวนัฏฐาพร จานแสน	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม /กรรมการ	นัฏฐาพร จานแสน
๗	พันจำเอยนิรุจน์ เฉลียวชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด /เลขานุการ	นิรุจน์ เฉลียวชาติ
๘	นางสาววิริษา ไสแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ /ผู้ช่วยเลขานุการ	วิริษา ไสแสง

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุม

เวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเมธา คุ่มหนู นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเมธา คุ่มหนู
นายก อบต.ชีบน
/ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

นางสาววิรัช ใสแสง
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด จึงออกคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนที่ ๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น ก่อนพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้ฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๑ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าวทั้งนี้ต้องดำเนินการตรวจสอบตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ

กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการขอชี้แจงแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่มีสาระสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ชีบน ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมาย อื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่ง ออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้าน สิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข

๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู หรือ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และ จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบ โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลา ปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน นั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๓. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมิน ความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา บุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วน

ท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู หรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลัง สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมหมายเหตุ “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว”

๕. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมอื่น ๆ ตามเอกสารที่แจกให้กับคณะกรรมการทุกท่านด้วยแล้ว

-รับทราบตามรายละเอียดข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายเมธา คุ่มหมู่
นายก อบต.ชีบบน /
ประธานกรรมการ

๕.๑ พิจารณานุมัติร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ก่อนการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้ฝ่ายเลขานุการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการพิจารณาประกอบเป็นรายชื่อ

นางสาววิรัช ใสแสง
นักทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการ

-จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบบน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้ ข้อ ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ งานราชการทั่วไป

- ๑) งานธุรการ
- ๒) งานประชาสัมพันธ์
- ๓) งานกิจการสภา
- ๔) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- ๕) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ งานบริหารงานบุคคล

- ๑) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
แห่งชาติ
- ๔) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน
- ๖) งานการลาทุกประเภท
- ๗) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- ๘) งานแผนพัฒนาบุคลากร
- ๙) งานการให้พ้นจากราชการ

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- ๑) งานยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนา
- ๒) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- ๓) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี
- ๔) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

๑.๔ งานนิติการ

- ๑) งานกฎหมายและคดี
- ๒) งานร้องเรียน ร้องทุกข์
- ๓) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย
- ๔) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๕ งานบริหารสาธารณสุข

- ๑) งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๒) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ
- ๓) งานคุ้มครองผู้บริโภค
- ๔) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค
- ๕) งานหลักประกันสุขภาพ

- ๖) งานสิ่งแวดล้อม
- ๗) งานรักษาความสะอาด

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- ๑) งานวิชาการเกษตร
- ๒) งานวิชาการปศุสัตว์
- ๓) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- ๔) งานกิจการ อปพร.
- ๕) งานอาสาภัยพิบัติ

๒. กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒.๑ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน

- ๑) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- ๒) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- ๓) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย
- ๔) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- ๕) งานทำงบทดลอง

๒.๒ งานการจัดทำบัญชี

- ๑) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- ๒) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- ๓) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย
- ๔) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- ๕) งานทำงบทดลอง

๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและพัฒนารายได้

- ๑) งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- ๓) งานจดทะเบียนพาณิชย์

๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ

- ๑) งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน
- ๒) งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๓.๑ งานออกแบบ และเขียนแบบ

- ๑) งานออกแบบ
- ๒) งานเขียนแบบ และคัดลอกแบบแปลนงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) งานเขียนแบบต่าง ๆ

๓.๒ งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง

- ๑) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ

๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- ๑) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) งานเก็บวัสดุตัวอย่างเพื่อทดสอบคุณภาพ

๓.๔ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง

- ๑) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ

๓.๕ งานควบคุมอาคาร

- ๑) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย
- ๒) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย

๓.๖ งานผังเมือง

- ๑) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมาย ผังเมือง
- ๒) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- ๑) งานสารบรรณ
- ๒) งานวางแผนจัดการศึกษา
- ๓) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- ๑) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี
- ๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ๑) งานการศึกษาปฐมวัย
- ๒) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์

- ๑) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- ๒) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
- ๓) งานข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ๕) งานสงเคราะห์ครอบครัว
- ๖) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน
- ๗) งานศูนย์บริการคนพิการ
- ๘) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน

๕.๒ งานพัฒนาชุมชน

- ๑) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒) งานสภาเด็กและเยาวชน
- ๓) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๑) งานตรวจสอบภายใน

นายเมธา คุ่มหมู่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลซึบ

พันจ่าเอกนิรุจน์ เฉลียวชาติ
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

จ่าเอกชัยชุมพล ทองแย้ม
ปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลซึบ

นางสาวนันทฐพร จานแสน
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
สังคม

นางวิไลลักษณ์ จิตอ่อง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ตามที่นางสาววิรัช ใสแสง ฝ่ายเลขานุการ ได้นำเสนอการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่ประชุมมีความเห็นอย่างไร จะแก้ไขเพิ่มเติม หรือลดงานในส่วนใด กองใดหรือไม่

- พิจารณาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการงานภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดงานได้ถูกต้องครอบคลุมและครบถ้วน และเป็นไปตามหนังสือสั่งการ

-ในฐานะเป็นผู้รักษาการผู้อำนวยการกองคลัง ได้พิจารณาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอแล้ว การกำหนดโครงสร้างของกองคลังเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่าง ๆ และกำหนดภาระงานได้ถูกต้องครบถ้วน

กองสวัสดิการ กำหนดงานถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

กองการศึกษา กำหนดงานถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

นายเมธา คุ่มหมู่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน
ที่ประชุม

คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไร จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติ
ที่ประชุมให้ความเห็นชอบ

มีมติให้ความเห็นชอบร่างโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (ข้อ ๘.๑) ตามที่ฝ่าย
เลขานุการเสนอ

นางสาววิภา ไสแสง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญ
การ

ฝ่ายเลขฯ ฯ ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด
เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น
๘๒๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมี
เศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ฝ่ายเลขานุการ ได้รวบรวมข้อมูลปริมาณ
งานที่เกิดขึ้น ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้าดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงาน ต่อปี	เวลา ทั้งหมด ต่อปี	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	ตำแหน่ง ที่มีใน ปัจจุบัน
๑	ปลัด อบต.	๕๓๑๕	๒๑๖๐๘๐	๒.๖๑	๒
๒	สำนักปลัด	๑๑๖๕๗๔	๒๖๓๐๐๑๐	๓๑.๗๖	๒๔
๓	กองคลัง	๓๕๙๕๘	๙๘๕๕๒๕	๑๑.๙๐	๘
๔	กองช่าง	๓๔๒๖๔	๒๐๕๕๘๔๐	๒๔.๘๓	๘
๕	กองการศึกษา ศาสนา ฯ	๑๔๕๒	๑๗๒๙๘๔๐	๒๑.๐๑	๑๑
๖	กองสวัสดิการสังคม	๗๐๔๑	๓๘๖๘๘๐	๔.๖๗	๓
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๒๙๔	๙๙๖๐๐	๑.๒๐	๑

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และ
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลใน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ตามข้อ ๘.๒ ที่แจกให้กับคณะกรรมการท่านด้วยแล้ว
โดยสรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕	๒๔	๒๔	๒๔	-๑	-	-
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	๕+	-	-
กองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-
ตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวม	๕๘	๖๒	๖๒	๖๒	+๕/-๑	-	-

นางสาวริษา ไสแสง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญ
การ

ตามร่างกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฝ่ายเลขา ได้มีการปรับปรุง
เพิ่มเติม จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- ๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำสถานีสูบน้ำ
ด้วยพลังงานไฟฟ้า เดิมมี ๒ อัตรา ยุบเลิก ๑ อัตรา เนื่องจากหมดภารกิจ
- ๒. กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- ๓. ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนกให้กับคณะกรรมการทุกท่านด้วยแล้ว

นายเมธา คุ่มหมุ่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน
จำเริญชัยชุมพล ทองแถม
ปลัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน

ตามที่ฝ่ายเลขาเสนอคณะกรรมการมีความเห็นอย่างไร จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่

การกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ อัตรา มีความ
เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กอง
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงยังไม่มี
ความเห็นจำเป็นต้องลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่
ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นายเมธา คุ่มหมุ่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน

คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไร จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีข้อ
ชี้แจงให้ความเห็นชอบ

ที่ประชุม

มีมติให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ข้อ ๘.๒) ตามที่
ฝ่ายเลขานุการเสนอ

นางสาวริษา ไสแสง
นักทรัพยากรบุคคล

เสนอร่างภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อ ๙) โดย
สรุปส่วนรายละเอียดได้ตามเอกสารที่แนกให้คณะกรรมการทุกท่านด้วยแล้ว

รายการ	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	๑๒๑๔๘๒๘๐	๑๓๕๖๒๘๑๕	๑๓๙๘๙๔๗๕
ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๆ ๑๕ %	๑๘๓๒๒๔๒	๒๐๓๔๔๒๒	๒๐๙๘๔๒๑
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลทั้งสิ้น	๑๕๑๒๐๕๒๒	๑๕๕๙๗๒๓๗	๑๖๐๘๗๘๘๖
งบประมาณรายจ่าย ประจำปี (เพิ่มขึ้น ๕%)	๔๒๓๔๑๔๖๐	๔๔๔๕๘๕๓๓	๔๖๖๘๑๔๖๐
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	๓๕.๗๑	๓๕.๐๘	๓๔.๔๖

นายเมธา คุ่มหมู่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน

ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้เสนอรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ค่อนข้างสูง คณะกรรมการมีความเห็นเป็นอย่างไร จะปรับลด
ภาระค่าใช้จ่ายลงหรือไม่

พันจ่าเอกนิรุจน์ เฉลียวชาติ
หัวหน้าสำนักปลัด

จากการพิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระงานภายในสำนักปลัด ที่มี
ค่อนข้างมาก ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ขอเสนอให้เป็นไปร่างกรอบอัตรากำลังที่ฝ่าย
เลขานุการเสนอข้างต้น

นายเมธา คุ่มหมู่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน

คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไร จะขอปรับลดหรือยุบเลิกหรือไม่ หากไม่
มีข้อติที่ประชุม ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ข้อ (๙)

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ (๙)

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

นายเมธา คุ่มหมู่
นายกองค์การบริหารส่วน
ตำบลชีบน

-ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่มาประชุมในวันนี้ ทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีเหมาะสมสอดคล้องกับภาระกิจงานและเป็นไป
ตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)ผู้บันทึก

(นางสาวริษา ไสแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) จ.อ.....ผู้ตรวจ

(ชัยชุมพล ทองแถม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงาน เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมด ต่อปี	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ	ตำแหน่ง ที่มีในปัจจุบัน
๑	ปลัด อบต.	๕๓๑๕	๒๑๖๐๘๐	๒.๖๑	๒
๒	สำนักปลัด	๑๑๖๕๗๔	๒๖๓๐๐๑๐	๓๑.๗๖	๒๔
๓	กองคลัง	๓๕๙๕๘	๙๘๕๕๒๕	๑๑.๙๐	๘
๔	กองช่าง	๓๔๒๖๔	๒๐๕๕๘๔๐	๒๔.๘๓	๘
๕	กองการศึกษา ศาสนา ฯ	๑๔๕๒	๑๗๒๙๘๔๐	๒๑.๐๑	๑๖
๖	กองสวัสดิการสังคม	๗๐๔๑	๓๘๖๘๘๐	๔.๖๗	๓
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๒๒๙๔	๙๙๖๐๐	๑.๒๐	๑
	รวม				๖๒

จ.อ.ผู้ตรวจสอบ

(ชัยชุมพล ทองแย้ม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

(ลงชื่อ)ผู้รับรอง

(นายเมธา คุ่มหมู่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

