ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)

****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ปัจจุบันด้วยภารงานที่เพิ่มขึ้นประกอบกับบางงานไม่มีผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้

อาศัย อำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นายสำเริง ทวีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

(ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยการสรรหาบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของทุกส่วนราชการ และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความ คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568) ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
กันยายน 2568

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	12
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	12
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
8.1 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	13
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	16
กรอบอัตรากำลัง	17
สรุปแผนอัตรากำลัง	20
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	21
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	25
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	29
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	34
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	36

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

****

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยมีหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ซึ่งเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต และเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

2. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ

หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น 82,800 นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการดังนี้

1. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 2,585,880/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 31.23

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 849,820/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.20

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 1,016,290/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.30

4. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 362,505/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.38

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 110,124 /82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.33

โดยมีหลักการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ	1	230	คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
	2.	6	คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
	3.	1,380	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
	4.	82,800	คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

ในปี 2568 มีส่วนราชการที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นและขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

- สำนักปลัด

1. ปริมาณงานวางแผนสถิติและวิชาการ ในกรอบอัตรากำลังเดิม ตั้งไว้ 1คน แต่อัตราที่ต้องการ 2 คน เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1 อัตรา

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 168,480/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.03

2. ปริมาณงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ในกรอบอัตรากำลังเดิม ตั้งไว้ 1คน แต่อัตราที่ต้องการ 2 คน เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1 อัตรา

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 170,880/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.06

3. ปริมาณงานการศึกษา และงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ในกรอบอัตรากำลังเดิม ตั้งไว้ 1คน แต่อัตราที่ต้องการ 4.90 คน เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 1 คน ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2 อัตรา

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 404,500/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.90

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคมได้

3.6.3 นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหาร

ส่วนตำบล รองนายองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย โดยการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การการบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 20 อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 1 อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สถ./สำนัก) พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 50 อัตรา ในการปรับปรุงครั้งนี้ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ ข้าราชการ 1 อัตรา , พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา โดยปัจจุบันมีอัตรากำลังจริงทั้งสิ้น 41 อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่เป็นขนาดกลางเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายมีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
1.	อบต.บ้านค่าย	5	55,129,000	20	4	-	26	50
2.	อบต.โพนทอง	5	58,602,440	23	12	1	31	67
3.	อบต.ห้วยบง	6	54,250,000	25	9	1	11	46
4.	อบต.นาเสียว	6	57,871,100	19	9	1	16	45

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหนงที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีพื้นที่ 42.905 ตารางกิโลเมตรหรือ 26,815.66 ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด 10 หมู่บ้าน จำนวน 2,420 ครัวเรือน จำนวนประชากร 7,184 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2568) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีความครบถ้วน สมบูรณ์และสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีสภาพปัญหาและรวมถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1.1 เส้นทางการคมนาคมยังไม่สะดวกทั้งเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางการคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากถนนบางสายยังเป็นถนนดินและถนนลูกรัง ตลอดจนถนน คสล. และถนนลาดยางที่มีอยู่เดิมเริ่มชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ 1.2 คูคลองตื้นเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้น้อย ทำให้ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร	**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** 1.1 ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน ให้ประชาชนสามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย 1.2 ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ คสล. และกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรกรอย่างเพียงพอ 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและบำรุงรักษาให้ใช้การได้ดีอยู่เสมอ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้า
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและแหล่งน้ำ 2.1 ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร 2.2 น้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอ 2.3 ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยพิบัติ เช่น ภัยแล้ง	**2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและแหล่งน้ำ** 2.1 ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อหาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร 2.2 จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร รณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 3.1 ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับเงินที่ได้ลงทุนไปแล้ว 3.2 เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต	**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** 3.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคาผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี

สภาพปัญหา	ความต้องการ
ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามที่ตลาดต้องการ และต้นทุนผลผลิตการเกษตรค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ 3.3 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ 3.4 ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ	3.2 ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาดูงานเกษตรกรก้าวหน้า และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / ฝึกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน 3.3 หาแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ 3.4 ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพและส่งเสริมการออมภายในกลุ่ม
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต 4.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน 4.2 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น โรค มือเท้า ปาก , โรคไข้เลือดออก เป็นต้น 4.3 ขยะมีปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และระบบการจัดการขยะในชุมชน 4.4 ปัญหาด้านการบริการสุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน 4.5 ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้	**4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต** 4.1 เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ฟื้นฟูบำบัดรักษาผู้ติดให้หายและจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและยั่งยืน 4.2 วางแผนการป้องกัน ให้ความรู้แก่ประชาชน และดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค 4.3 จัดให้มีระบบการจัดเก็บขยะอย่างถูกวิธี และสนับสนุนการคัดแยกขยะ/ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน การทำขยะให้มีมูลค่า 4.4 จัดทำโครงการให้ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง 4.5 ส่งเสริมประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 5.1 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** 5.1 เพิ่มการตรวจตรา มีการตั้งจุดตรวจดูแลความปลอดภัยให้มากขึ้น
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ 6.1 องค์กรภาคประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง 6.2 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และบุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน 6.3 งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง	**6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาจัดการ** 6.1 จัดประชุม/ประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ 6.2 จัดหาบุคลกรเพิ่ม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านเป็นประจำ 6.3 บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

สภาพปัญหา	ความต้องการ
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7.1 ประชาขนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7.2 แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ตลอดจากปัญหาการพังทลายของคันดิน 7.3 ประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก	**7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** 7.1 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7.2 ขุดลอก และกำจัดวัชพืชแหล่งน้ำต่าง ๆ และ ส่งเสริมการปลูกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการพังทลาย 7.3 จัดทำแผนการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weakess – W)
1. มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง 2. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนา	1. แหล่งน้ำที่ใช้กักเก็บน้ำตื้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้ 2. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและการตลาด ตลอดจนเงินทุนในการประกอบอาชีพ 3. ปัญหาด้านสุขภาพ และการกำจัดขยะในชุมชน 4. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน 5. ประชาขนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity – O)	**อุปสรรค (ThreaT – T)**
1. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านการบริการสาธารณะ 2. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด การพัฒนาและแก้ไขปัญหาน้ำ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น 3. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาในชุมชน 4. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล	1. ประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง (ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก) 2. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความความแปรปรวนสูง 3. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา 4. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

(3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))

(4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

(5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))

(6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา16 (10)

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))

(3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))

(5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68 (11))

(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

<u>หมายเหตุ</u> :	- มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน - มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน เป็นอำนาจตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจด้านต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้ทราบว่าภารกิจที่ต้องทำจะใช้กำลังคนเท่าไหร่ จำเป็นต้องมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ฯ ตามแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
3. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ
3. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
4. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
5. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
6. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสวัสดิการสังคม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 อัตรา , ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 1 อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สถ./สำนัก) , พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน 29 อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 17 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 51 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและตำแหน่งพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้กำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุง1/2568) โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหา ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 -2566)	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** (2567 - 2569)	**หมายเหตุ**
1. สำนักปลัด อบต. <u>1.1 งานราชการทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u> - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <u>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>1.5 งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ <u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <u>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขสภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	**1. สำนักปลัด อบต.** <u>1.1 งานราชการทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u> - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <u>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>1.5 งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ <u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <u>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขสภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 -2566)	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** (2567 - 2569)	**หมายเหตุ**
1.8 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานวิชาการปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด **2. กองคลัง** 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา **3. กองช่าง** 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	1.8 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1.9 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 1.10 งานวิชาการปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด **2. กองคลัง** 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา **3. กองช่าง** 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 -2566)	**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** (2567 - 2569)	**หมายเหตุ**
3.3 งานช่างสุขาภิบาล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **4. กองสวัสดิการสังคม** 4.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	3.3 งานช่างสุขาภิบาล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **4. กองสวัสดิการสังคม** 4.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น 82,800 นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ดังนี้

1. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 2,863,800/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 34.58

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 849,820/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.20

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 1,311,510/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.83

4. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 362,505/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 4.38

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี 110,124 /82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.33

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (2567- 2569) ปรับปรุงครั้งที่ 1/2568 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			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	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	**ว่างเดิม**
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	**ว่างเดิม**
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			1	1		+1		**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2/68**
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข			1	1		+1		**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2/68**
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			1	1		+1		**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2/68**
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	3	3	-	+3	-	ว่าง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1/68
คนงานทั่วไป			1	1		+1		**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2/68**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	**รอการจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ**
ครู (10-3-01-6600-589)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-01-6600-590)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-01-6600-591)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-		-	ว่างเมื่อ 4 มิ.ย.68
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-4701-001)		-	1	1	-	+1	-	ว่าง กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม 1/68
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-05-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	1	1	-	+1	-	ว่าง กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม 1/68
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**49**	**50**	**59**	**59**	**+1**	**+9**	**-**	

สรุปแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุง ครั้งที่ 2/2568)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)	27	28	38	38	+1	+7	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	11	11	-	+2	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**49**	**50**	**59**	**59**	**+1**	**+9**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรับปรุง 2/2568)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	54,090
2	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	43,580
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																		
3	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	44,990
	(หัวหน้าสำนักปลัด)																		
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	-	435,720	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	ว่าง
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	-	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	ว่าง
6	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	397,320	ว่างเดิม
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	397,320	ว่างเดิม
8	นักวิชาการศึกษา	<u>ปก.</u>/ชก.	1	1	241,440	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	25,270
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>ปง.</u>/ชง.	1	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	10,920	10,920	11,160	324,360	335,280	346,440	23,900
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
10	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	1	1	194,760	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	17,390
11	**ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**+1**	**-**	**-**	**180,000**	**7,200**	**-**	**180,000**	**187,200**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**
12	**ผช.นักวิชาการสาธารณสุข**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**+1**	**-**	**-**	**180,000**	**7,200**	**-**	**180,000**	**187,200**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**
13	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	178,680	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,880	193,320	201,120	10,490
14	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	117,360	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,690
15	**ผช.เจ้าพนักงานธุรการ**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**+1**	**-**	**-**	**138,000**	**5,520**	**-**	**138,000**	**143,520**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**
16	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	1	1	135,120	-	1	1	1	-	-	-	4,920	5,640	5,880	140,040	145,680	151,560	12,080
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	10,080
	(พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ)																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
18	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
21	พนักงานขับรถยนต์	-	2	1	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000/ว่าง
22	คนงานประจำรถขยะ	-	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000
23	พนักงานดับเพลิง	-	2	1	108,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000/ว่าง
24	คนงานทั่วไป	-	3	-	-	-	-	3	3	-	+3	-	-	-	-	-	324,000	324,000	ว่าง (ปรับปรุง 1/68)
25	**คนงานทั่วไป**	**-**	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**	**1**	**-**	**+1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**108,000**	**108,000**	**108,000**	**กำหนดตำแหน่งใหม่**
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย																		
26	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจัดสรร
27	ครู	-	3	2	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
28	ผช.ครูผู้ช่วย	-	1	1	201,240	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,400	217,800	226,560	16,770
29	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
30	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองคลัง																		
31	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	49,480
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
32	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	ว่าง
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	26,580
34	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	357,720	-	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	32,790
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	11,850
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	11,850

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	137,760	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,280	149,040	155,040	12,300
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	180,600	-	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	187,920	195,480	203,400	16,130
	กองช่าง																		
39	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	40,260
	(นักบริหารงานช่าง)																		
40	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	ว่าง (ปรับปรุง 1/68)
41	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	269,880	-	1	1	1	-	-	-	9,600	10,800	11,040	279,480	290,280	301,320	26,580
42	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	363,480	-	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	33,310
43	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	28,880
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	ว่าง (ปรับปรุง 1/68)
45	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	1	1	178,680	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,880	193,320	201,120	15,960
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
46	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	2	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
48	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองสวัสดิการสังคม																		
49	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	40,260
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
50	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	35,770

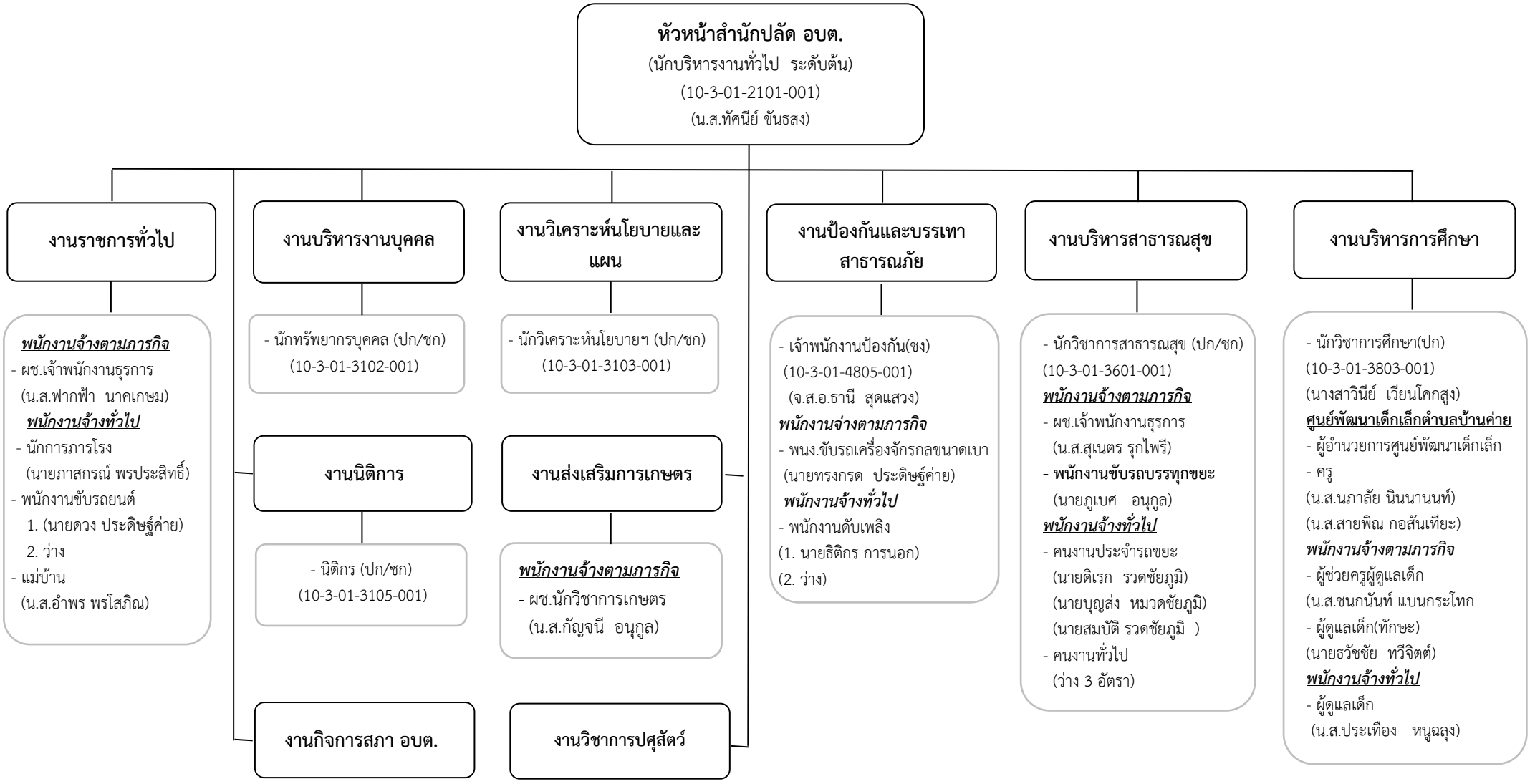
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
51	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	40,900
(4)	**รวม**		**59**	**41**	**10,526,880**	**378,000**	**50**	**61**	**61**	**+1**	**+10**	**-**	**315,141**	**1,334,184**	**387,747**	**11,742,081**	**13,392,564**	**13,784,607**	
(5)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%**															**1,761,312**	**2,008,885**	**2,067,691**	
(6)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**13,503,393**	**15,401,449**	**15,852,298**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															**56,770,000**	**58,350,800**	**61,268,340**	
(7)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**23.79**	**26.39**	**25.87**	

หมายเหตุ - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน 57,885,450 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (55,129,000X5% =57,885,450)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 60,779,723 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (57,885,450X5% =60,779,723)

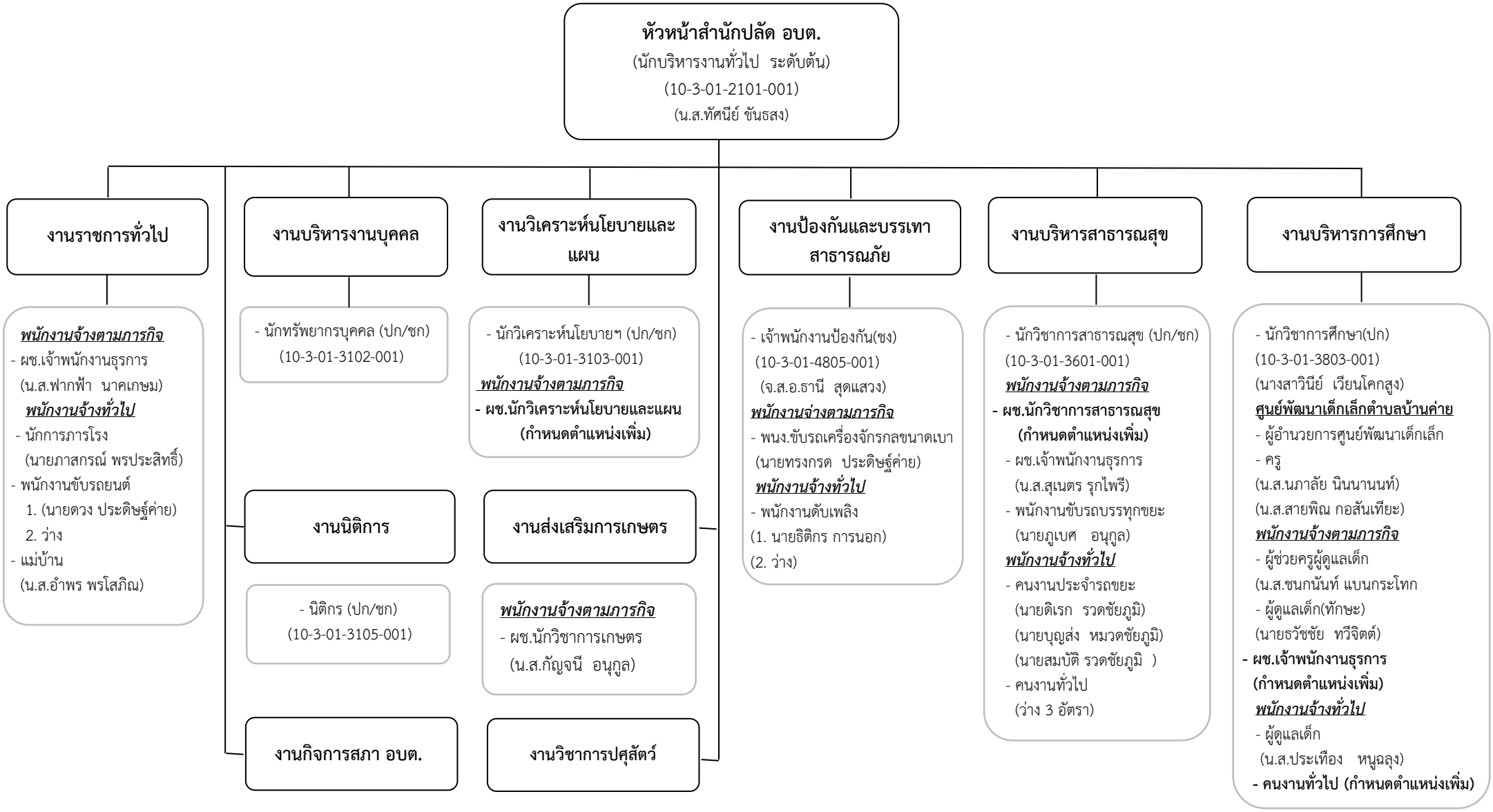
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 63,818,710 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (60,779,723X5% =63,818,710)

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



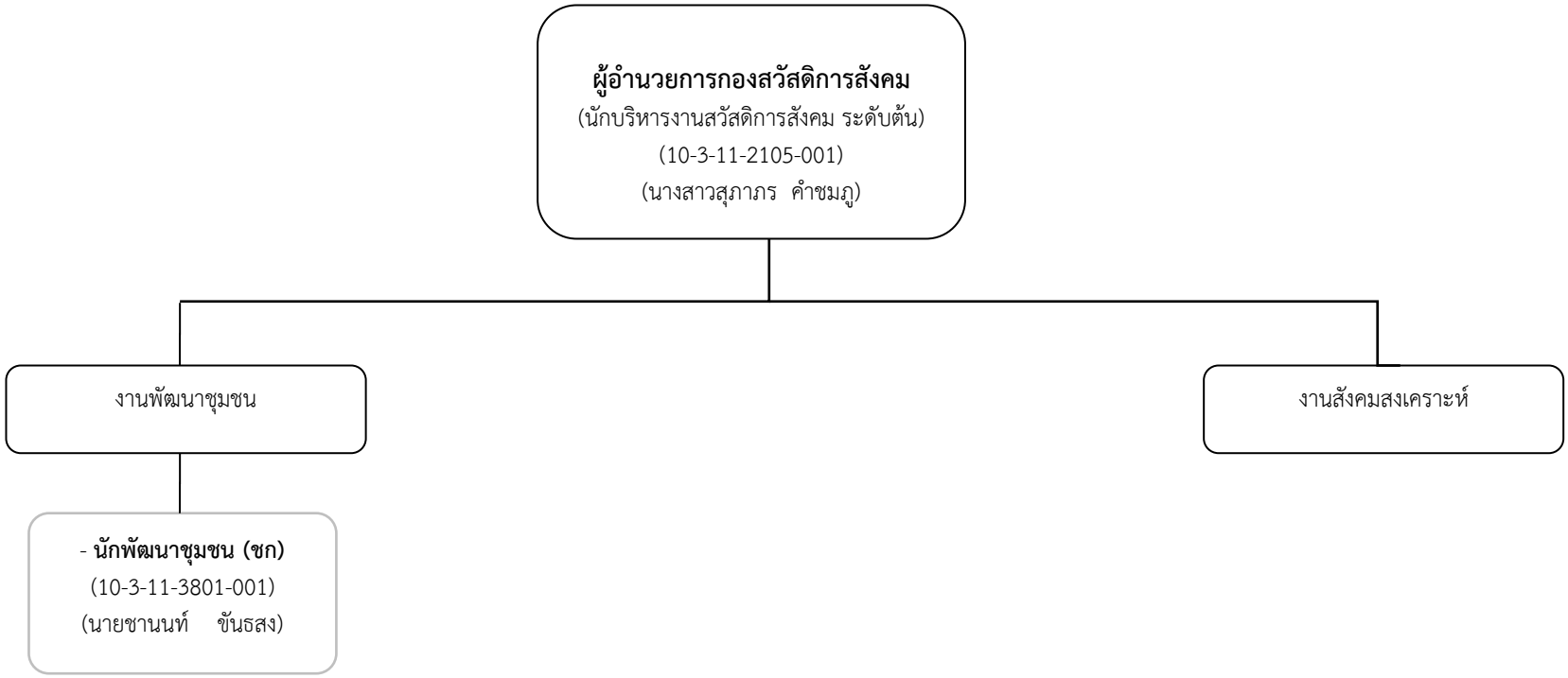
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	5	1	1	3	-	7	13

โครงสร้างสำนักปลัด อบต. (หลังปรับปรุง)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	5	1	1	3	-	10	14

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (หลังปรับปรุง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	-	2

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1.	น.ส.กาญทิชา บำขุนทด	ป.โท	10-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	10-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	649,080 (54,090x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	817,080
2.	นายเนติภัทร ปรุงชัยภูมิ	ป.โท	10-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	10-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	522,960 (43,580x12)	42,000 (3,500x12)	-	564,960
	<u>สำนักปลัด</u>													
3.	น.ส.ทัศนีย์ ขันธสง	-	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	539,880 (44,990x12)	42,000 (3,500x12)	-	581,880
4.	-	-	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) (355,320)
5.	-	-	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) (355,320)
6.	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) (355,320)
7.	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) (355,320)
8.	นางสาวินีย์ เวียนโคกสูง	ป.ตรี	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	241,440 (20,120x12))	-	-	241,440
9.	จ่าสิบเอกธานี สุดแสวง	ปวช.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ทั่วไป	ชง.	313,440 (26,120x12)	-	-	313,440
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>													
10.	น.ส.กัญจนี อนุกูล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	208,680 (17,390x12)	-	-	208,680
11.					-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			180,000 (15,000*12)			(กำหนดใหม่) 180,000
12.					-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข			180,000 (15,000*12)			(กำหนดใหม่) 180,000
13.	น.ส.สุเนตร รุกไพรี	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	125,880 (10,490x12)	-	-	125,880
14.	น.ส.ฟากฟ้า ราคเกษม	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	116,280 (9,960x12)	-	-	116,280
15.					-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ			138,000 (11500x12)			(กำหนดใหม่) 138,000

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
16.	นายภูเบศ อนุกูล	ปวส.	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	144,960 (12,080x12)	-	-	144,960
17.	นายทรงกลด ประดิษฐ์ค่าย	ม.6	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนง.ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนง.ขับรถบรรทุกน้ำ)	-	-	120,960 (10,080x12)	-	-	120,960
	พนักงานจ้างทั่วไป													
18.	น.ส.อำพร พรโสภิณ	ปวช.	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19.	นายภาสกรณ์ พรประสิทธ์	ม.3	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
20.	นางดวง ประดิษฐ์ค่าย	ม.3	-	พนง.ขับรถยนต์	-	-	-	พนง.ขับรถยนต์	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21.	-	-	-	พนง.ขับรถยนต์	-	-	-	พนง.ขับรถยนต์	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
22.	นายดิเรก รวดชัยภูมิ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
23.	นายบุญส่ง หมวดชัยภูมิ	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24.	นายสมบัติ รวดชัยภูมิ	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25.	นายธิติกร การนอก	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
26.	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
27	-	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่) 108,000
28	-	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่) 108,000
29	-	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่) 108,000
30	-	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(กำหนดใหม่) 108,000

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย													
31.	-	-	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สถ./สำนักงบประมาณ
32.	น.ส.นภาลัย นินนานนท์	ป.ตรี	10-3-01-6600-589	ครู	-	-	10-3-01-6600-589	ครู	-	-	347,640 (28,970x12)	-	42,000 (3,500x12)	389,640 เงินอุดหนุน
33.	น.ส.สายพิณ กอสันเทียะ	ป.ตรี	10-3-01-6600-590	ครู	-	-	10-3-01-6600-590	ครู	-	-	347,640 (28,970x12)	-	42,000 (3,500x12)	389,640 เงินอุดหนุน
34.	-	-	10-3-01-6600-590	ครู	-	-	10-3-01-6600-590	ครู	-	-	291,360 (24,280x12)	-	-	291,360 เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
35.	น.ส.ชนกนันท์ แบนกระโทก	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	-	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	-	215,520 (17,960x12)	-	-	215,520
36.	นายธวัชชัย ทวีจิตต์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	177,000 (14,750x12)	-	-	177,000 เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป													
37.	น.ส.ประเทือง หนูฉลุง	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองคลัง													
38.	น.ส.ผาณิต บุญตอบ	ป.โท	10-3-04-2101-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-04-2101-001	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	593,780 (49,480x12)	42,000 (3,500x12)	-	635,780
39.			10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง) (355,320)
40.	น.ส.เจนจิรา อังกรรัมย์	ป.โท	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	393,400 (32,790x12)	-	-	393,400
41.	นางศิริพร ประเสริฐกุล	ป.โท	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	318,960 (26,580x12)	-	-	318,960
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
42.	น.ส.บัณฑิตา ไม้สันเทียะ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	142,200 (11,850x12)	-	-	142,200
43.	น.ส.ณัฐฎ์กานต์ ธรรมปานลาภเกิด	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	193,560 (16,130x12)	-	-	193,560

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
44	น.ส.ศิริยาภาณ์ คงสุขโข	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	142,200 (11,850x12)	-	-	142,200
45.	น.ส.กัญญ์ณัฐ โหนสันเทียะ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	147,600 (12,300x12)	-	-	147,600
	กองช่าง													
46.	นายกิติศักกดิ์ แฮดดี	ป.ตรี	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	483,120 (40,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	525,120
47.							10-3-05-3105-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			(กำหนดใหม่) 355,320
48.	นายสวรรค์ ผิวรักษา	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	269,880 (22,490x12)	-	-	269,880
49.	นายสุภกิจ กิ่งกลางดอน	ป.ตรี	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง	363,480 (30,290x12)	-	-	363,480
50.	นางอัจฉรา รุกไพรั	ป.ตรี	10-3-01-3601-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	10-3-01-3601-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	366,560 (28,880x12)	-	-	346,,560
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
51.	นายจรัญ หาญณรงค์	ม.6	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	191,520 (15,960x12)	-	-	191,520
52.								ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			138,000 (11,500x12)			(กำหนดใหม่) 138,000
	พนักงานจ้างทั่วไป													
53.	นายไล เทือกชัยภูมิ	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 อุดหนุน
54.	นายภานุกร สุวรรณกุล	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
55.	นายแสงไทย ศรีไตรภพ	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
56.	นายมานพ เปลื้องกลาข	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม													
57	น.ส.สุภาภรณ์ คำชมภู	ป.โท	10-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	10-3-11-2105-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	483,120 (40,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	525,120
58	นายชานนท์ ขันธสง	ป.ตรี	10-3-11-2105-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	10-3-11-2105-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	429,240 (35,770x12)	-	-	429,240

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>													
59	น.ส.ณัฐกานต์ มณีรัตน์	ป.โท	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	490,800 (40,900x12)	-	-	490,800

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตาหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓การบริหารโครงการ
- ✓การให้บริการ
- ✓การวิจัย
- ✓ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓การเขียนหนังสือราชการ
- ✓การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประกอบด้วย

- ✓การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓การบริการเป็นเลิศ
- ✓การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
ที่ ๖๕๙ /๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒

****

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิกำหนด จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑. ตำแหน่งนายก อบต.บ้านค่าย	ประธานกรรมการ
๒. ตำแหน่งปลัด อบต.บ้านค่าย	กรรมการ
๓. ตำแหน่งรองปลัด อบต.บ้านค่าย	กรรมการ
๔. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๕. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวฯ มีหน้าที่จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสำเริง ทวีภูมิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒
วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
****

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสำเริง ทวีภูมิ	นายก อบต.บ้านค่าย	สำเริง ทวีภูมิ	
๒.	นางสาวกาญทิชา บำขุนทด	ปลัด อบต.บ้านค่าย	กาญทิชา บำขุนทด	
๓.	นายเนติภัทร ปรุงชัยภูมิ	รองปลัด อบต.บ้านค่าย	เนติภัทร ปรุงชัยภูมิ	
๔.	น.ส.ทัศนีย์ ขันธสง	หัวหน้าสำนักปลัด	ทัศนีย์ ขันธสง	
๕.	นางสาวินีย์ เวียนโคกสูง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	สาวินีย์ เวียนโคกสูง	

เริ่มประชุม ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต. - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ที่ ๑๕๙/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเกิดความเหมาะสมทั้งด้านภารกิจและอัตรากำลัง และความก้าวหน้าของพนักงาน จึงขอหารือคณะกรรมการทุกท่านในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป เชิญเจ้าหน้าที่ชี้แจงรายละเอียดการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี –

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายก อบต. - ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบานค่าย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากปัจจุบันมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นไปด้วยดีสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการให้กับพี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด จึงขอหารือคณะกรรมการทุกท่านในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังพนักงาน เชิญเจ้าหน้าที่ชี้แจงรายละเอียดการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต่อไป

หัวหน้าสำนักปลัด - เรียนท่านนายกฯ ท่านปลัด และกรรมการทุกท่าน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เป็นการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมและจำเป็นในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีกำหนดคราวละ ๓ ปี แต่ให้สามารถปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปัจจุบันได้ โดยมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ

/นายก อบต.....

นายก อบต. - ในครั้งนี้ จะเป็นการขออนุมัติไปยัง ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เชิญปลัดชี้แจงในรายละเอียดต่อไป

ปลัด อบต. - เรียนท่านนายก อบต. และสวัสดีคณะกรรมการทุกท่าน จากที่ได้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ นั้น การปฏิบัติราชการในปัจจุบัน มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของภาระงานตามอำนาจหน้าที่และภาระงานที่ได้รับถ่ายโอน โดยการในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่น ได้กำหนดให้ใช้จ่ายงบประมาณเกี่ยวกับบุคลากร ได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเราประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ อยู่ที่ ประมาณร้อยละ ๒๗.๑๐% ซึ่งยังสามารถกำหนดตำแหน่งที่จำเป็น เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่ง สำนักปลัด ได้ทำบันทึกเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดผลกระทบตามมา จึงได้วิเคราะห์ค่างานตามเอกสารการวิเคราะห์ปริมาณงาน (เอกสารหมายเลข ๔) มาประกอบในการกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อเป็นการช่วยเหลือการปฏิบัติงานในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

นายก อบต. - สรุปได้ว่า ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ มีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มของ สำนักปลัด ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ โดยให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนของสำนักปลัด ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (งานการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ดังกล่าวข้างต้น และมอบหมายหัวหน้าสำนักปลัด ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จัดเตรียมเอกสารประกอบการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เพื่อนำเสนอขออนุมัติไปยัง ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ ผู้จดบันทึกการประชุม

(นางสาวินีย์ เวียนโคกสูง)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายสำเริง ทวีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

รายชื่อประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒
วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

****

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสำเริง ทวีภูมิ	นายก อบต.บ้านค่าย		
๒.	นางสาวกาญทิชา บำขุนทด	ปลัด อบต.บ้านค่าย		
๓.	นายเนติภัทร ปรุงชัยภูมิ	รองปลัด อบต.บ้านค่าย		
๔.	นางสาวทัศนีย์ ขันธสง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕.	นางสาวินีย์ เวียนโคกสูง	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ		

ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๗๙

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ
ถนนบรรณาการ ชย ๓๖๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๑ ชุด
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันพุธที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันพุธที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และสามารถดาวน์โหลดรายละเอียดได้จากเว็บไซต์ www.cpmlocal.org

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบัลลังก์ ไวทย์ศิริ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๓๓๐๘

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘
วันพุธที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมภูแลนคา ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ

****

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑ รับทราบสรุปผลการดำเนินการทางวินัยพนักงาน/ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

๓.๒ รับทราบสรุปรายละเอียด กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบให้หารือ ก.อบต.

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ สรุปผลการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑

๔.๒ รับทราบรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๔.๒**

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ เห็นชอบการให้โอน – รับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๒๗ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๑.๑ – ๕.๑.๘**

๕.๒ เห็นชอบการให้ย้ายพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๒**

๕.๓ เห็นชอบการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๑ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๓**

๕.๔ เห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๓ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๔.๑ – ๕.๔.๒**

๕.๕ เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภททั่วไปเป็นประเภทภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๕**

๕.๖ เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๔ ราย และไม่เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๖**

๕.๗ เห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๗**

๕.๘ เห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๙ ราย **ตามเอกสารประกอบวาระที่ ๕.๘**

/๕.๙ เห็นชอบ

ขอความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

กรณีขอกำหนดตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง

มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 9/2568 วันที่ 24 กันยายน 2568

ที่	อำเภอ/ อบต.	ภาระค่าใช้จ่าย ม.35 ตามข้อบัญญัติ ปีงบฯ 68 (ก่อน/หลัง)	ชื่อตำแหน่ง/ โครงสร้าง ที่ขอปรับปรุงฯ	ประเภทการปรับปรุง (กำหนด/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลง...)	เหตุผลประกอบการพิจารณา ของคณะอนุกรรมการฯ	ความเห็นของ คณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ
1	เมืองชัยภูมิ/ อบต.บ้านค่าย	25.82/26.81	1. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			2. ผช.นักวิชาการสาธารณสุข สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			3. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			4. คนงานทั่วไป สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
2	เมืองชัยภูมิ/ อบต.ท่าหินโงม	31.52/32.77	1. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			2. ผช.นักพัฒนาชุมชน สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			3. ผช.นักทรัพยากรบุคคล สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
3	เกษตรสมบูรณ์/ อบต.โนนกอก	29.75/30.23	1. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3810-001) สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			2. คนสวน สำนักปลัด	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			3. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-002) กองการศึกษาฯ	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม/ ตามโครงสร้างส่วนราชการ	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			4. ผู้ดูแลเด็ก กองการศึกษาฯ	กำหนดเพิ่ม	ลักษณะงานมีความเหมาะสม	เห็นสมควร	เห็นชอบ
			5. นักการภารโรง สำนักปลัด	ยุบเลิกตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง/ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นสมควร	เห็นชอบ