

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นารอขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง และการริชตำแหน่งขององค์การบริหารตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสำเริง ทวีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ปลัด อบต.

หัวหน้างาน.....

ผู้พิมพ์.....

เห็นชอบ

-20-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ตัวงานราชการ	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	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (นค./ชค) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นค./ชค) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (นค./ชค) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (หักขะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) (หักขะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรร จาก สค./สำนัก งบประมาณ
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (กักขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปจ/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นจ/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

-22-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารกองช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (บง/ชง) (10-3-05-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปค/ชค) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นัก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	50	50	50	+1	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-23-

สรุปแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			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	28	28	+1	-	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	9	9	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	50	50	50	+1	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1 - 2
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2 - 7
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7 - 10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11 - 13
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	14
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	15 - 23
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	24 - 27
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	28 - 33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ	34 - 39
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	40 - 41
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	42

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนาบันทกฤษฎาณการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยมีหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของสูงจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หรือทั้งนี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 จัดทำ

กรณา อัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ

รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ถ่ายทอดในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้รับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังของคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดกระแสความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต และเน้นให้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เทียบวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาข้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติงานราชการคิดเป็น 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

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

โดยมีหลักการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} & \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} & \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{aligned}$$

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 $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงาที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือมากระเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

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

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุนับจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายอำเภอการบริการส่วนตำบล รองนายอำเภอการบริการส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย โดยการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกันไปทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 20 อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 1 อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สผ./สำนัก) พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 50 อัตรา และปัจจุบันมีอัตรากำลังจริงทั้งสิ้น 42 อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลเพียงอย่างเดียวที่เป็นขนาดกลางเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน 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 เกสีย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเน้นลักษณะงานไม่เชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้

เป็นประเภทวิชา การโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบกับหากจะตั้งมีการเคลื่อนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขนาดต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีพื้นที่ 42,905 ตารางกิโลเมตรหรือ 26,815.66 ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด 10 หมู่บ้าน จำนวน 2,353 ครัวเรือน จำนวนประชากร 6,402 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2565) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีความครบถ้วน สมบูรณ์และสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีสภาพปัญหาและรวมถึงความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>1.1 เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกทั้งเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากถนนบางสายยังเป็นถนนดินและถนนลูกรัง ตลอดจนถนน คสล. และถนนลาดยางที่มีอยู่เดิมเริ่มชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p>1.2 คูคลองตื้นเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้น้อย ทำให้ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค</p> <p>1.3 ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร</p>	<p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>1.1 ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน ให้ประชาชนสามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย</p> <p>1.2 จุดสกัดสอง รางท่อระบายน้ำ คสล. และกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้อย่างเพียงพอ</p> <p>1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและบำรุงรักษาให้ใช้การได้คืออยู่เสมอ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้า</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรและแหล่งน้ำ</p> <p>2.1 ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร</p> <p>2.2 น้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ</p> <p>2.3 ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยพิบัติ เช่น ภัยแล้ง</p>	<p>2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรและแหล่งน้ำ</p> <p>2.1 ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อหาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร</p> <p>2.2 จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p> <p>รณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ - ต้นน้ำ</p>
<p>3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>3.1 ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับเงินที่ได้ลงทุนไปแล้ว</p> <p>3.2 เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามี่ตลาดต้องการ และต้นทุนการผลิตการเกษตรค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ</p> <p>3.3 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>3.4 ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ</p>	<p>3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>3.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีควมเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคามผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี</p> <p>3.2 ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาสูงานเกษตรกรก้าวหน้า และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / ฝึกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน</p> <p>3.3 หาแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ</p> <p>3.4 ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการออมภายในกลุ่ม</p>
<p>4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต</p> <p>4.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน</p> <p>4.2 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น โรค มีอเทวก ปาก , โรคไข้เลือดออก เป็นต้น</p> <p>4.3 ชยะมีปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และระบบการจัดการขยะในชุมชน</p> <p>4.4 ปัญหาด้านการบริการสุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน</p> <p>4.5 ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้</p>	<p>4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต</p> <p>4.1 เพิ่มการตรวจตรา ดูแล พี่พูป้าปิดรักรักษาผู้ติดให้หาย และจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและยั่งยืน</p> <p>4.2 วางแผนการป้องกัน ให้ความรู้แก่ประชาชน และดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค</p> <p>4.3 จัดให้มีระบบการจัดการขยะอย่างถูกวิธี และสนับสนุนการคัดแยกขยะ/ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน การทำขยะให้มีมูลค่า</p> <p>4.4 จัดทำโครงการให้ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง</p> <p>4.5 ส่งเสริมประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/ สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 5.1 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/ สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 5.1 เพิ่มการตรวจตรา มีการตั้งจุดตรวจดูแลความปลอดภัย ให้มากขึ้น
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ 6.1 องค์รภาคประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง 6.2 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและ บุคลากรบางส่วนยังขาดการระต่อหรืออื่น และจิตสำนึกไป การปฏิบัติงาน 6.3 งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่ สามารถแก้ไข้ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และ ทั่วถึง	6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ 6.1 จัดประชุม/ประชาคมสร้าง ความเข้มแข็งให้กับองค์กร ภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ 6.2 จัดหาบุคลากรเพิ่ม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้านเป็นประจำ 6.3 บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถแก้ไข้ ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุด
7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 7.1 ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 7.2 แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ตลอดจนจาก ปัญหาการพังทลายของคันดิน 7.3 ประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก	7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 7.1 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม 7.2 ขุดลอก และกำจัดวัชพืชแหล่งน้ำต่าง ๆ และ ส่งเสริม การปลูกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการพังทลาย 7.3 จัดทำแผนการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
<p>1. มีพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตร มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง</p> <p>2. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักการมาภิบาล และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</p> <p>3. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนา</p>	<p>1. แหล่งน้ำที่ใช้กักเก็บน้ำต้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้</p> <p>2. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและการตลาด ตลอดจนเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>3. ปัญหาด้านสุขภาพ และการกำจัดขยะในชุมชน</p> <p>4. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
โอกาส (Opportunity - O)	อุปสรรค (Threat - T)
<p>1. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านการบริการสาธารณะ</p> <p>2. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพจิต การพัฒนาและแก้ไขปัญหาหนี้ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น</p> <p>3. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาในชุมชน</p> <p>4. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาสุขภาพจิต ตามนโยบายของรัฐบาล</p>	<p>1. ประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง (ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก)</p> <p>2. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความแปรปรวนสูง</p> <p>3. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</p> <p>4. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน</p>

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม 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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน เป็นอำนาจตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ และอาจดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจด้านต่างๆ ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้ทราบว่าการกิจที่ต้องทำจะใช้กำลังคนเท่าไร จำเป็นต้องมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ฯ ตามแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - 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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำย อำเภอมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 20 อัตรา, ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน 1 อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สจ./สำนัก), พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน 26 อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 12 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 14 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 50 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และตำแหน่งพนักงานจ้างทุกไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำว่ ได้กำหนดโครงสร้างแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหา การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน (2564 -2566)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขาตั้งและทะเบียนข้อมูลงานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p><u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับงานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติงานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตราค่าจ้าง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <p><u>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบาย และแผนงานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p><u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p><u>1.5 งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ 	<p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลขาตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p><u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตราค่าจ้าง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <p><u>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p><u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p><u>1.5 งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 -2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p><u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <p><u>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p><u>1.8 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p><u>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>1.10 งานวิชาการปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>2. กองคลัง</p> <p><u>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>2.2 งานการจัดทำบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง 	<p><u>1.6 งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <p><u>1.7 งานบริหารสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานการแพทย์ฉุกเฉิน <p><u>1.8 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p><u>1.9 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>1.10 งานวิชาการปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>2. กองคลัง</p> <p><u>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>2.2 งานการจัดทำบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง 	

เห็นชอบ

-17-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p><u>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p><u>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>3.2 งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>งานประสานกิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p><u>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p><u>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>3.2 งานควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานช่างสุขาภิบาล</u></p> <p>งานประสานกิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 -2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567 - 2569)	หมายเหตุ
<p>4. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>4.1 งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ตำบล สวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา <p><u>4.2 งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ พุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติ ต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เปร้อณ ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติดน ไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>4. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>4.1 งานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ตำบล สวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา <p><u>4.2 งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ พุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย พิบัติต่างๆ - งานสง.เคราะห์เด็ก.และเยาวชน ผู้พิการทาง ร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูก ทอดทิ้ง เปร้อณ ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสง.เคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหา ความเดือดร้อนฯ งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก.และเยาวชนที่ ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ <p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

1. ส่วนกปลัด

- 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

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2567- 2569) ดังนี้

เห็นชอบ

-20-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 – 2569

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	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญ) (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	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ร/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ร./ชก.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พิเศษ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) (พิเศษ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-21-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำราชการ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอการจัดสรร จาก สด/สำนัก งบประมาณ
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	-	-	-	
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	-	-	-	
นักวิชาการ.เงินและบัญชี (ปก/ชว) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/พง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/รง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-22-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
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	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่างเครื่องสูบน้ำ (หัตถะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (นค/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (นค/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	50	50	50	+1	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-23-

สรุปแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 - 2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			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	28	28	+1	-	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	9	9	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	49	50	50	50	+1	-	-	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราส่วนที่ต่ำกว่า จะตั้งไว้ในระยะเวลา 180 วัน	อัตราส่วนที่ต่ำกว่า เกิน/ลด			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			ML THWU	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)		เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
พนักงานจ้างทั่วไป																	
15	แม่บ้าน	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	
16	นักการภารโรง	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	
17	พนักงานขับรถยนต์	-	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000	216,000	9,000	
18	คนงานประจํารถขยะ	-	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	324,000	324,000	324,000	324,000	5,000	
19	พนักงานดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	
20	พนักงานดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย																	
21	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-	1	1	1	-1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
22	ครู	-	3	-	0	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
23	ผช.ครูผู้ช่วย	-	1	201,200	0	1	1	1	-	-	8,150	8,150	8,150	209,000	217,800	226,560	16,770
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
25	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	109,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง																	
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (มีประวัติราชการคลัง)	ดํว	1	531,300	42,000	-	1	1	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880	44,280
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชว	1	309,300	0	1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	20,110
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	งจ/ชว	1	307,320	0	1	1	1	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
29	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	งจ/ชว	1	357,720	0	1	1	1	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	29,810

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่บรรจุ			อัตราส่วนที่คาดว่าจะ จัดตั้งขึ้นช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างตาม เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ			
				ข้อมูล		เงินประจำ ตำแหน่ง(2)			2567	2568	2569	2567	2568	2569	7568		2567	7568	2569
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)														
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานดูนก	-	-	0	1	1	-	0	5,520	5,760	143,520	149,280	149,280	149,280	จำเดิม				
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเก็บเงินและบัญชี	-	1	0	-	1	-	0	5,520	5,760	143,520	149,280	149,280	จำเดิม					
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	0	1	1	-	3,520	3,760	4,000	143,520	149,280	155,040	11,480					
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	0	1	1	-	7,520	7,760	7,920	187,920	193,680	203,400	15,050					
กองช่าง																			
34	ผู้สำรวจการช่าง (นับบริหารงานช่าง)	ค.ร.	1	0	0	1	-	42,000	13,200	14,150	497,520	513,060	525,120	34,860					
35	นายช่างโยธา	ป.ร.ร.	1	0	1	1	-	269,880	9,600	10,800	279,680	290,280	300,320	22,490					
36	นายช่างโยธา	ร.ร.ร.	1	0	1	1	-	363,480	11,640	12,120	375,120	387,200	399,720	30,290					
37	เจ้าพนักงานสุรสาร	ร.ร.ร.	1	0	1	1	-	297,900	9,720	9,720	307,620	317,300	327,060	จำเดิม					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	1	0	1	1	-	178,560	7,200	7,400	185,880	193,320	201,120	14,890					
พนักงานจ้างทั่วไป																			
39	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	1	0	1	1	-	0	-	-	-	-	-	สัญญา					
40	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	2	0	2	2	-	216,000	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000					
41	คนงานทั่วไป	-	1	0	1	1	-	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	จำเดิม					

เห็นชอบ

จ.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราส่วนที่ขาด		อัตรากำลังคน		การแก้ไขค่า				ค่าใช้จําโดยรวม(3)			หมายเหตุ
					จะดองใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า		เพิ่ม/ลด		เพิ่มเติม (2)				ค่าใช้จํา(3)			
					จำนวน (คน)	เงินดอง (ก.)	เงินระจํา	ค่าเบี่ยง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	
42	กองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	435,720	42,000	1	1	1	1	13,320	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310
43	นักพัฒนาชุมชน	ป.ค./อ.ค.	1	375,080	0	1	1	-	-	13,320	13,320	13,320	388,400	402,720	416,140	31,310
44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ค./อ.ค.	1	629,240	0	1	1	-	-	13,080	13,080	13,080	642,320	655,520	668,950	35,170
(4)	รวม		50	10,992,780	378,000	50	50	+	-	315,600	335,160	342,600	11,626,380	11,961,540	12,316,140	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

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

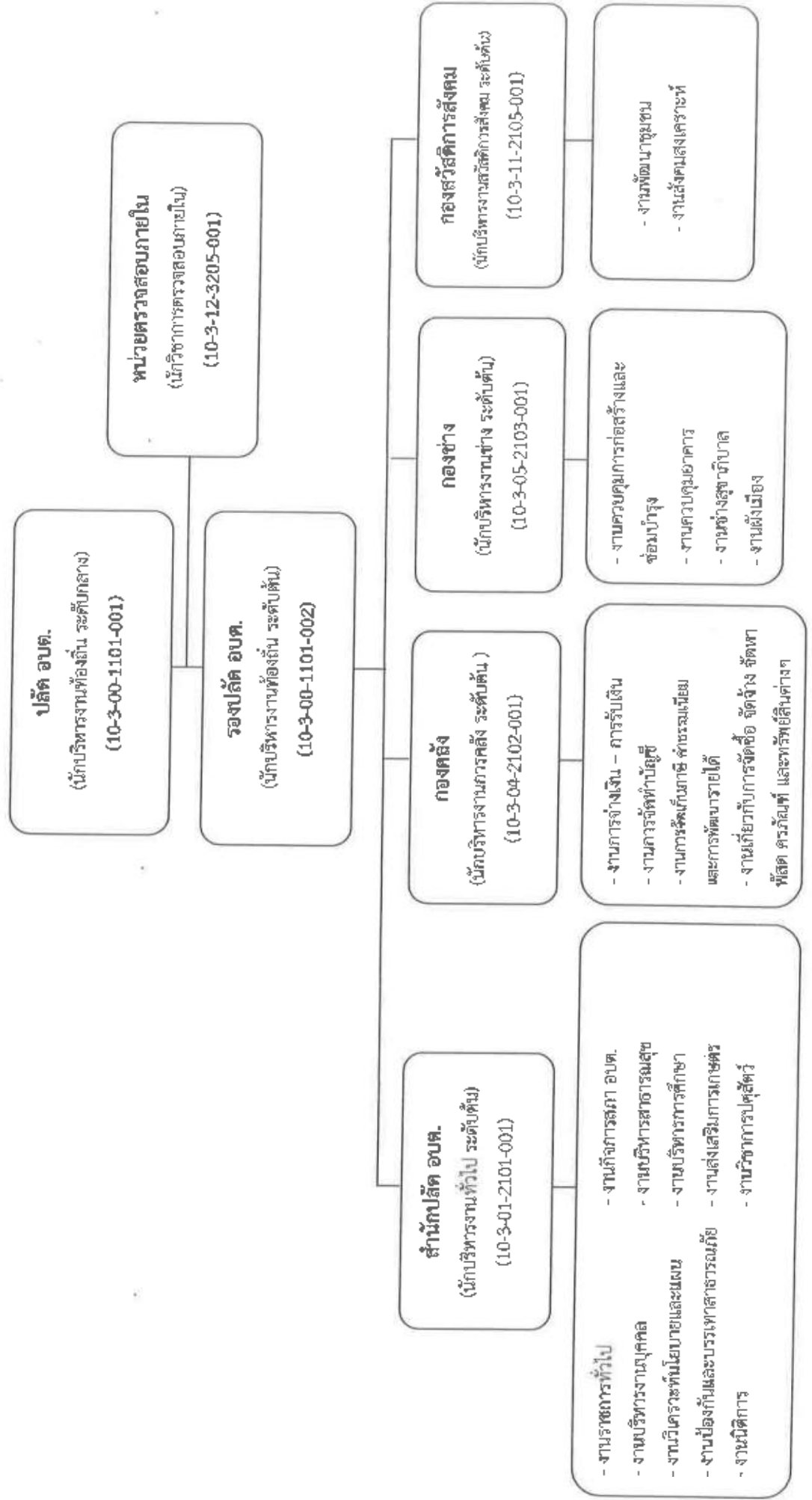
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 60,779,723 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (57,885,450X5% = 60,779,723)

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

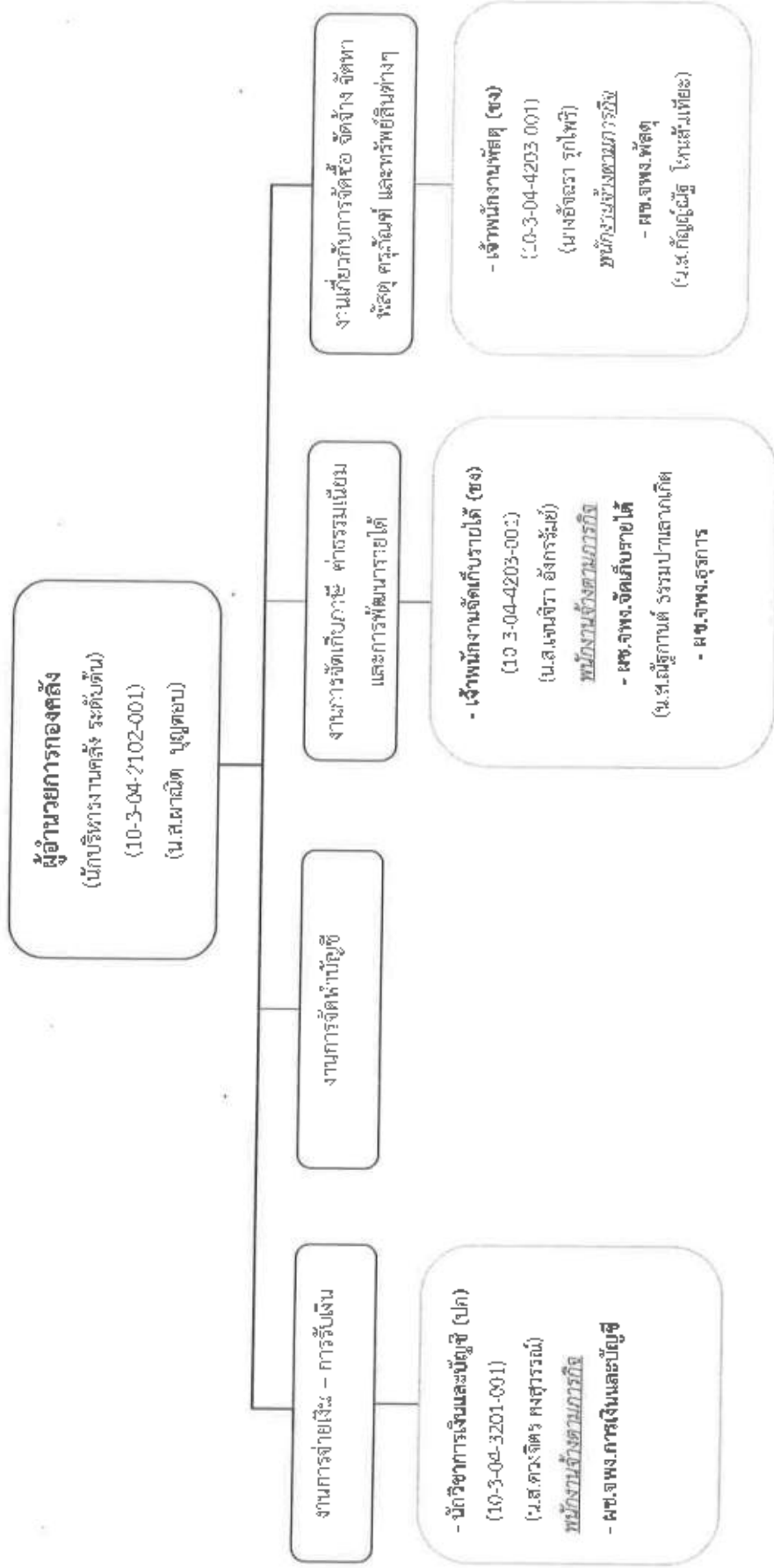
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต.บ้านค่าย

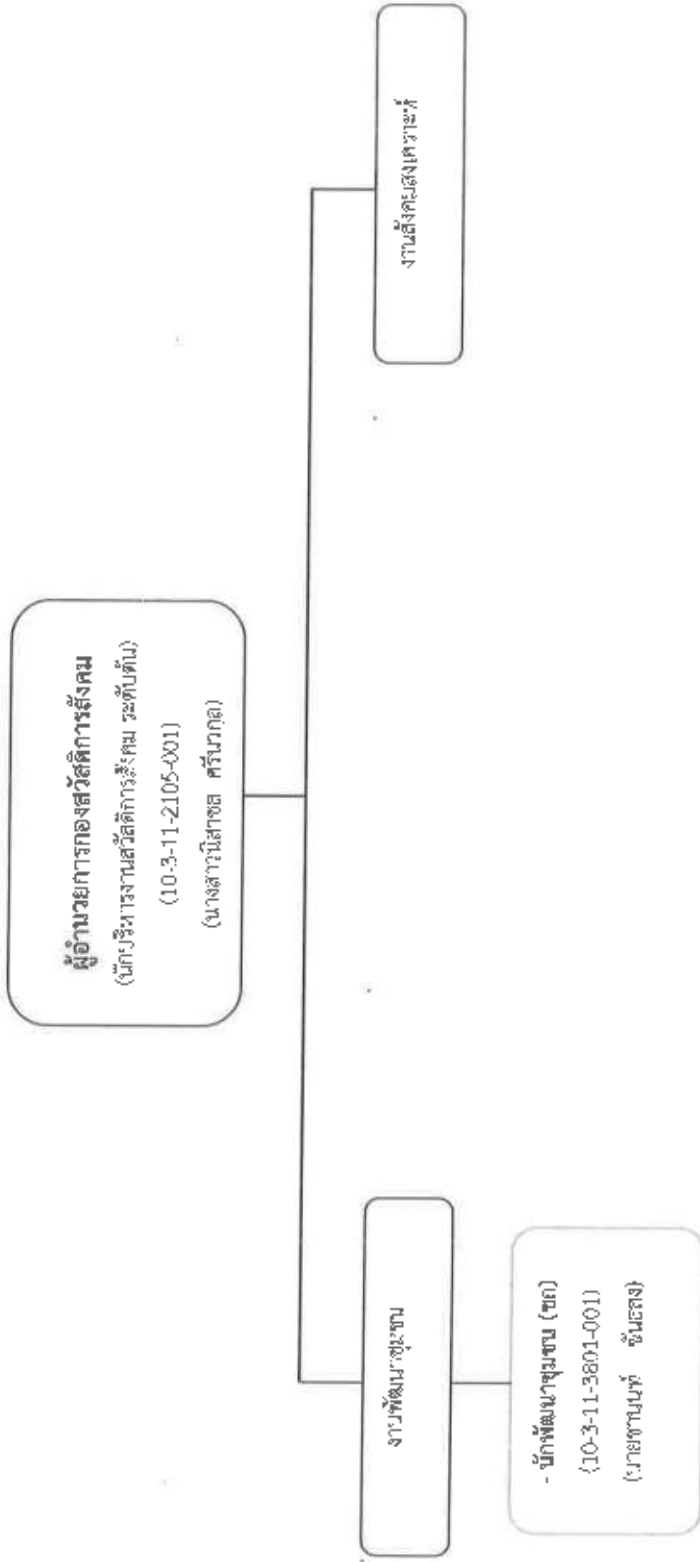


โครงสร้างกองคลัง



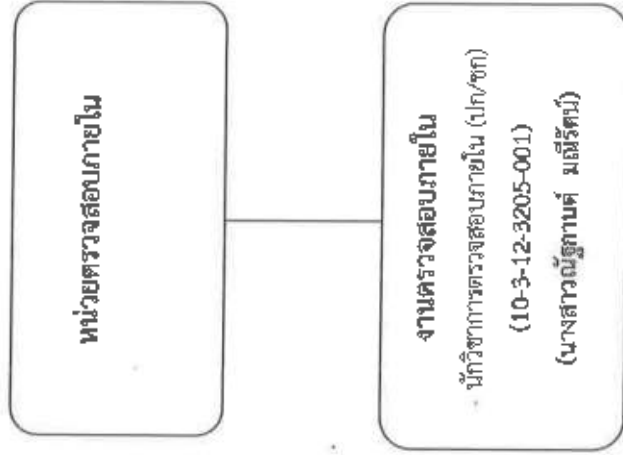
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	-	4	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตัวแบ่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตัวแบ่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม	
1.	น.ส.กัญญา บัวขุนทด	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	นักบริหารงานจัดเก็บ (ปรัศ.อ.บ.ค.)	กลาง	10-3-00-1101-001	นักบริหารงานจัดเก็บ (ปรัศ.อ.บ.ค.)	กลาง	598,176 (49,010x12)	81,000 77,000x12	91,000 77,000x12	756,176
2.	นายไชยวัฒน์ พัดมณฑาทิพย์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	นักบริหารงานจัดเก็บ (รองปลัด อบต.)	ต้น	10-3-00-1101-002	นักบริหารงานจัดเก็บ (รองปลัด อบต.)	ต้น	498,000 (41,550x12)	42,000 (3,550x12)	*	540,000
3.	น.ส.พัศนี ชังแสง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	10-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	690,800 (40,900x12)	42,000 (3,500x12)	*	532,800
4.	นางสุวิภา นรินทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักวิชาการปกครอง	ชด.	10-3-01-3102-001	นักวิชาการปกครอง	ชด.	655,720 (36,310x12)	*	*	691,720
5.	นายนิคม ทมวณิชยุมิ	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิชาการนโยบายและแผน	ชด.	10-3-01-3103-001	นักวิชาการนโยบายและแผน	ชด.	376,080 (31,340x12)	*	*	376,080
6.	*	*	10-3-01-3105-001	วิศวกร	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-3105-001	วิศวกร	ป.ก./ช.ก.	555,370 ค่าจ้างเพิ่มเติม	*	*	ค่าจ้างเดิม: (355,370)
7.	*	*	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	355,370 ค่าจ้างเพิ่มเติม	*	*	ค่าจ้างเดิม: (355,370)
8.	นางสาวณิชา นิยมโคกสูง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	261,440 (20,120x12)	*	*	261,440
9.	สิมเอกชัยชัย ส้างรางคำ	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-4805-001	จ.พ.ป้องกัน	ช.ก.	10-3-01-4805-001	จ.พ.ป้องกัน	ช.ก.	313,440 (26,120x12)	*	*	313,440

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
10.	น.ส.กัญจน์ อัญกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผ.ช.นักวิทยาศาสตร์	*	-	ผ.ช.นักวิทยาศาสตร์	194,760 (16,230x12)	*	-	194,760	
11.	นางจันทิมา สติชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	*	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	*	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	178,680 (14,890x12)	*	-	178,680	
12.	น.ส.อุษณ สุวีพันธุ์	ป.ช. (คอมพิวเตอร์)	*	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	*	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	117,360 (9,780x12)	*	-	117,360	
13.	นายอนุต อนุญ	ป.ว. (เครื่องกล)	*	พ.นง.ช่างเทคนิค (ช่าง)	*	-	พ.นง.ช่างเทคนิค (ช่าง)	135,120 (11,260x12)	*	-	135,120	
14.	นายทรงกลด ประดิษฐ์คำย	ม.6	*	พ.นง.ช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (พ.นง.ช่างเทคนิค (ช่างกล))	*	-	พ.นง.ช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (พ.นง.ช่างเทคนิค (ช่างกล))	112,800 (9,400x12)	*	-	112,800	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
15.	น.ส.อัทพร พรสังกัษ	ว.ช. (คอมพิวเตอร์)	*	แม่บ้าน	*	-	แม่บ้าน	106,000 (9,000x12)	*	-	106,000	
16.	นายภาณุกรณ์ พรประสิทธิ์	ม.3	*	นักการภารโรง	*	-	นักการภารโรง	106,000 (9,000x12)	*	-	106,000	
17.	นางดวง วิเศษชัยสัย	ม.3	*	พ.นง.ช่างยนต์	*	-	พ.นง.ช่างยนต์	108,000 (9,000x12)	*	-	108,000	
18.	นายทอง โส้งสำโรง	ม.6	*	พ.นง.ช่างยนต์	*	-	พ.นง.ช่างยนต์	108,000 (9,000x12)	*	-	108,000	
19.	นายดิเรก งามชัยวุฒิ	ม.6	*	พ.นง.ช่างยนต์	*	-	พ.นง.ช่างยนต์	108,000 (9,000x12)	*	-	108,000	
20.	นายสุเมธ งามชาติบุญมี	ป.ช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	*	พ.นง.ช่างเทคนิค	*	-	พ.นง.ช่างเทคนิค	108,000 (9,000x12)	*	-	108,000	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรวยอัตรากำลังเต็ม				กรวยอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ			
39.	นายชาติศักดิ์ แสงดี	เกสรไปโลยีบัณฑิต	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	หัวหน้า	10-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	หัวหน้า	42,000 (3,500x2)	-	48,500		
40.	นายสวรงค์ นิเวศาน	ป.ส. (การก่อสร้าง)	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช่าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช่าง	269,880 (22,490x12)	-	269,880		
41.	นายสุภกิจ ถึงกลางดง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ช่าง	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ช่าง	303,480 (30,290x12)	-	363,680		
42.			10-3-01-3601-001	เจ้านักขบวนรถทาง	14/พช	10-3-01-3601-001	เจ้านักขบวนรถทาง	14/พช	202,620 (จากค่าปรับพิเศษ)	-	(จ้างตั้ง) :202,620		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
43.	นายเจริญ ชาญณรงค์	ม.6	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ห้วยขย)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ห้วยขย)	-	160,200 (13,350x12)	-	160,200		
พนักงานจ้างทั่วไป													
44.	นายป.ส. เพ็ญชัยภูมิ	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x2)	-	108,000 เงินอุดหนุน		
45.	นายเอกภกร สุวรรณกุล	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000		
46.	นายแสงไทย ศรีโคดม	ม.6	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000		
47.			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000	จ้างตั้ง	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินเพิ่มอื่นๆ					
48.	ว.ส.นิสาบล ศรีวงกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (ว.ส.กองสวัสดิการสังคม)	ดับ	10-3-11-2105-001	นักบริหารงานสังคมสงเคราะห์ (ว.ส.กองสวัสดิการสังคม)	ดับ	535,720 (36,310x12)	42,000 (3,500x12)			435,720		
49.	นายชานนท์ ชื่นสง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-11-2105-001	นักพัฒนารัฐบาล	ชก.	10-3-11-2105-001	นักพัฒนารัฐบาล	ชก.	376,000 (31,300x12)				376,000		

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินเพิ่มอื่นๆ					
50.	น.ส.ณัฐภรณ์ งามวิจิตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	435,720 (36,310x12)				435,720		

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนา เชี่ยวชาญเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในการ บริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทิศทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้ เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการวิเคราะห์ ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงศึกษานอกสถานที่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตรงกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุม สัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านค่าย เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนแจ้งการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอื่นจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการให้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษารทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตระหนักเป็นอย่างดีถึง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะดีอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ Wifi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากกว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นกรหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ที่ ๑๔๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ ๓ ปี ดังนี้

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายสำเริง ทวีภูมิ | ตำแหน่งนายก อบต.บ้านค่าย | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวกาญจนาทิศา บำขุนทด | ตำแหน่งปลัด อบต.บ้านค่าย | กรรมการ |
| ๓. นายชัยวัฒน์ พิณพานิษฐ์ | ตำแหน่งรองปลัด อบต.บ้านค่าย | กรรมการ |
| ๔. นางสาวมาณิต บุญตอบ | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายกิตติศักดิ์ แสงดี | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวนิสาขร ศรีนวกุล | ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางสาวทัศนีย์ ชันธสง | ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางสุทธียา นารินทร์ | ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ประสานงาน |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

(นายสำเริง ทวีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

รายชื่อคณะกรรมการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสำเริง ทวีภูมิ	นายก อบต.บ้านค่าย		
๒.	นางสาวกาญจนาทิศา บำขุนทด	ปลัด อบต.บ้านค่าย		
๓.	นายไชยวัฒน์ พัฒนพานิชย์	รองปลัด อบต.บ้านค่าย		
๔.	นางสาวผาณิต บุญตอ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นายกิตติศักดิ์ แสดดี	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖.	นางสาวนิสาชล ศรีนวกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๗.	นางสาวทัศนีย์ ชันธสง	หัวหน้าสำนักปลัด		
๘.	นางสุทธิยา นารินทร์	นักทรัพยากรบุคคล		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสำเริง ทวีภูมิ	นายก อบต.บ้านค่าย	สำเริง ทวีภูมิ	
๒.	น.ส.กาญจนาทิชา บำขุนทด	ปลัด อบต.บ้านค่าย	กาญจนาทิชา บำขุนทด	
๓.	นายไชยวัฒน์ พัฒนพานิชย์	รองปลัด อบต.บ้านค่าย	ไชยวัฒน์ พัฒนพานิชย์	
๔.	น.ส.ผาณิต บุญตอบ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผาณิต บุญตอบ	
๕.	นายกิตติศักดิ์ แสตดี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กิตติศักดิ์ แสตดี	
๖.	น.ส.นิสาชล ศรีนวกุล	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นิสาชล ศรีนวกุล	
๗.	น.ส.ทัศนีย์ ชัยรสง	หัวหน้าสำนักปลัด	ทัศนีย์ ชัยรสง	
๘.	นางสุทธिया นารินทร์	นักวิทยากรบุคคลชำนาญการ	สุทธिया นารินทร์	

เวลาประชุม ๑๐.๓๐ น.

นาย.....

เรื่อง ปรารถนาแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ที่ ๑๔๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. นายสำเริง ทวีภูมิ ตำแหน่งนายก อบต.บ้านค่าย ประธานกรรมการ
๒. น.ส.กาญจนาทิชา บำขุนทด ตำแหน่งปลัด อบต.บ้านค่าย กรรมการ
๓. นายไชยวัฒน์ พัฒนพานิชย์ ตำแหน่งรองปลัด อบต.บ้านค่าย กรรมการ
๔. น.ส.ผาณิต บุญตอบ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. นายกิตติศักดิ์ แสตดี ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. น.ส.นิสาชล ศรีนวกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. นางสาวทัศนีย์ ชัยรสง ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสุทธिया นารินทร์ ตำแหน่งนักวิทยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ชัย ๑๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการ

/กระจายอำนาจ.....

กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละรอบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรายงานการประชุม
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔
นายก อบต.
ประธานฯ

เรื่อง เสนอพิจารณา
- ตามข้อสั่งการบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้ใช้แผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลา ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้างฉบับเต็มจะครบกำหนด นั้น เพื่อร่วมกับกำหนดตำแหน่งส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งรายละเอียดเชิญปลัดชี้แจง ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ต่อไป

ปลัด อบต.
กรรมการ

- ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ทางจังหวัดได้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ที่จัดทำแผน ซึ่งทาง อบต. บ้านค่าย ได้ให้นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ เข้าร่วมประชุม และจังหวัดได้แจ้งให้เตรียมจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งให้ศึกษาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างตามหนังสือสั่งการ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดต่าง ๆ จะได้ให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ชี้แจงต่อไป แต่ในส่วนของตัวเองในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ จะให้ข้อสังเกตในเรื่องของงบประมาณ โดยถ้ามีการกำหนดตำแหน่งใดขึ้นมาในรอบอัตราค่าจ้างแล้ว ในแต่ละส่วนก็จะต้องมีการเตรียมงบประมาณในตำแหน่งนั้น ๆ ไว้ด้วย เพื่อรองรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไปตำแหน่งนั้น ซึ่งจะให้ข้อคิดแก่คณะกรรมการทุกท่านในการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนงาน ให้พิจารณาถึงภารกิจ ปริมาณงาน และกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เนื่องจากจะมีผลต่อค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลซึ่งเมื่อรวมค่าตอบแทนต่าง ๆ แล้ว ทั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายก อบต.
ประธานฯ

เชิญนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง

นักทรัพยากรบุคคล

- คณะในภาคราชการประชุมเป็นครั้งนัดกันได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ขอข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละส่วนราชการ เพื่อมาประเมินปริมาณที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด และนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าไร ในส่วนราชการนั้น เพื่อมาสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปีเรียบร้อยแล้ว และตามที่ได้เข้าร่วมประชุมชี้แจงข้อผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น ให้ยึดหลักตามหนังสือสั่ง ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ ๓.๗ ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และมีมติที่ประชุมของ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยกระทรวงสำคัญดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราค่าจ้างตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เฝ้าระวังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือปฏิบัติตามข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้ง เป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณนั้นแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสค. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสค. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มี

การดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาขยับเล็กตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการการตรวจระบบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีแนวทางการจัดทำแผนและคู่มือการจัดทำแผนอัตราว่าง ๓ ปี แผน ๕-๖ ปี ตามหนังสือสั่งการตั้งกล่าวข้างต้น โดยการดำเนินการการจัดทำแผนอัตราว่างดังกล่าวให้ แสดงข้อมูลอัตราที่กำหนดให้แสดงข้อมูลค่าจ้างทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ใยมอบปีเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการฝ่ายโยธา ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งขายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับ จัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตราว่าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างถูกต้องในการจัดทำแผนอัตราว่าง โดยมีขั้นตอนการ ดำเนินการจัดทำแผนรวมคู่มือจัดทำแผนอัตราว่าง ๓ ปี มีรายละเอียดต่อสังเขปดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราว่าง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย:

- นายากลาง/นายก อบ.ร.ก.ส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การจัดทำแผนอัตราว่าง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้าน สังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้อธิบดีวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหา แม้จะมีปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOP เพื่อให้ดำเนินการสูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและภาคคณะที่จะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังงานด้วยสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเว็บไซต์กรมส่งเสริมท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณาแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้วิธีการคำนวณเน้นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจึงนำมาเปรียบเทียบและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อวัน ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช่ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๕๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาที่ทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้วัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ ฯลฯ

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนต้องการกำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ควรรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้ทรัพยากรกำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง โดยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (จึงับประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการฝ่ายโยน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับ รหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว.๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบเบง)

๖. การกำหนดเลขตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขส่วนราชการในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ถือตามหนังสือสั่งการที่ให้ถือปฏิบัติต่างหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๓.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว๘๕๕ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้แผนอัตราค่าจ้างเป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ซึ่งตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี) ฯลฯ

๘. เงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙. ฐานการคำนวณเงินประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๕ ตม ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ก.อบต.จังหวัด แต่ละจังหวัด กำหนด เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๕ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๕ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ซึ่งจังหวัดชัยภูมิ ขอความร่วมมือให้ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ส่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ เพื่อจะได้นำเสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ต่อไป

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักข้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๒. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบ.ต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับการจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ	ผช.ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๑. มีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางการศึกษาศึกษาศาสตร์ เฉพาะสาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือการศึกษาปฐมวัย หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบ.ต. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ๒. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่คุรุสภาออกให้สำหรับปฏิบัติหน้าที่สอน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง	คุณสมบัติสำหรับภารจ้าง	ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเป็นตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.ก.ท.จ หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรณีแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเหตุผล ความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ เรื่อง ขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่า เป็นการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๑๖๙๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ดำเนินถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้วันแผนอัตราเก่าตั้ง ๓ ปี และได้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้สื่อปฏิบัติคาบหนึ่งสัปดาห์ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

นายอ. อบต.
ประธานคณะกรรมการ

- จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตราเก่าตั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ส่วนนี้คณะกรรมการฯ ท่านก็คงพอจะเข้าใจแล้วถึงกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการและกองของตน มาพิจารณาวันเรื่องการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ อาจจะมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ เพิ่ม หรือลดก็ได้ ต้องให้แต่ละส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการวิเคราะห์ ส่วนงานในส่วนของการของท่าน มีความจำเป็นต้องใช้อัตราจ้างข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำนวนก็เป็นประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยรายละเอียดการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแผนฯ ฉบับปัจจุบันมีตำแหน่งที่อ้างว่า ขอให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพของงานในแต่ละส่วนราชการ โดยพิจารณาจากคนที่มีอยู่ว่า ปัจจุบันปฏิบัติงานอะไรบ้าง และมีคุณภาพ เป็นอย่างไร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่ หรือมีความจำเป็นที่ต้องการบุคลากรเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือคงไว้ต้องให้แต่ละส่วนราชการ โดยพิจารณาประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของจังหวัด ย้ำเกอ และ อบต.บ้านค่ายของเรารองประกอบกับโครงสร้างของจังหวัด และภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. ด้วย

น.ส. อบต.

- ในกรณีปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละส่วนราชการ จึงจะเป็นที่อนุโลมเชิงระงับที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตราเก่าตั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับได้เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพงาน มีการแบ่งงาน และจัดระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราเก่าตั้งโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมตามความจำเป็น และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ปลัด อบต.
กรรมการ

- สรุปได้ว่าเมื่อแต่ละส่วนราชการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงเสร็จเรียบร้อยแล้วขอส่งเอกสารให้นักทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมปริมาณที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในราชารณนั้น เพื่อจะได้นำผลสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปีได้นำไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว และในการวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน ภารกิจต่าง ๆ ให้หัวหน้าสำนักปลัด ได้สรุปนำเสนอที่ประชุม

ทน.สภ.
กรรมการ

- ตามที่ได้รวบรวมปัญหาจากการประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น นั้น สามารถวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการของประชาชนและสรุปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ได้ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>1.1 เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกทั้งเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากถนนบางสายยังเป็นถนนดินและถนนลูกรัง ตลอดจนถนน คสล. และถนนลาดยางที่มีอยู่เดิมเริ่มชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ</p> <p>1.2 คูคลองตื้นเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้น้อย ทำให้ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค</p> <p>1.3 ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร</p>	<p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>1.1 ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน ให้ประชาชนสามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย</p> <p>1.2 ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ คสล. และกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรกรอย่างเพียงพอ</p> <p>1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและบำรุงรักษาให้ใช้การได้ดีอยู่เสมอ และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้า</p>
<p>2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรและแหล่งน้ำ</p> <p>2.1 ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร</p> <p>2.2 น้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ</p> <p>2.3 ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยพิบัติ เช่น ภัยแล้ง</p>	<p>2. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาเกษตรและแหล่งน้ำ</p> <p>2.1 ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อหาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร</p> <p>2.2 จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และกาเกษตร รณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ - ต้นน้ำ</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>3.1 ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับเงินที่ได้ลงทุนไปแล้ว</p> <p>3.2 เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามที่ตลาดต้องการ และต้นทุนการผลิตก็สูงขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ</p> <p>3.3 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>3.4 ประชามติชนมีหนี้สิน ขาดการยอมรับ และถูกรวมกลุ่มเพื่อขายและประกอบอาชีพ</p>	<p>3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>3.1 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคาผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี</p> <p>3.2 มีกอบรมความรู้ด้านวิชาการ/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาดูงานเกษตรกรก้าวหน้า และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / มีกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน</p> <p>3.3 หามแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ</p> <p>3.4 ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อขายและประกอบอาชีพ และส่งเสริมการออมภายในกลุ่ม</p>
<p>4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต</p> <p>4.1 การแพร่ระบาดของโรคระบาดติดต่อในชุมชน</p> <p>4.2 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น โรค โน้โรง่า ไข้หวัด ไข้เลือดออก เป็นต้น</p> <p>4.3 ชุมชนมีปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และระบบการจัดการขยะในชุมชน</p> <p>4.4 ปัญหาด้านการบริการสุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน</p> <p>4.5 ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้</p>	<p>4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิต</p> <p>4.1 เพิ่มการตรวจตรา ดูแล ที่ชุมชนให้ได้รับจากผู้ดีช่วยเหลือ และจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาโรคระบาด และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเก็บขยะและกำจัดอย่างจริงจังและยั่งยืน</p> <p>4.2 วางแผนการป้องกัน ให้คนมารู้เกี่ยวกับประชาชน และดำเนินการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค</p> <p>4.3 จัดให้มีระบบการจัดเก็บขยะอย่างถูกวิธี และสนับสนุนการคัดแยกขยะ/ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน การทำขยะให้มีมูลค่า</p> <p>4.4 จัดทำโครงการให้ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง</p> <p>4.5 ส่งเสริมประชาชนให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>5.1 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>5.1 เพิ่มการตรวจตรา มีการตั้งจุดตรวจดูแลความปลอดภัยให้มากขึ้น</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ</p> <p>6.1 องค์กรภาคประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง</p> <p>6.2 ชาวบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านและบุคลากรบางส่วนยังขาดการระดมความคิดเห็น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน</p> <p>6.3 งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่สามารถแก้ไข ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง</p>	<p>6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ</p> <p>6.1 จัดประชุม/ประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ</p> <p>6.2 จัดหาบุคลากรเพิ่ม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านเป็นประจำ</p> <p>6.3 บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถแก้ไข ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด</p>
<p>7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>7.1 ประชาชนขาดจิตสำนึกดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>7.2 แหล่งน้ำตามธรรมชาติใต้เขม ครอบคลุม ปัญหาการพังทลายของดิน</p> <p>7.3 ประสบปัญหาที่มีท่วมซ้ำซาก</p>	<p>7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>7.1 สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>7.2 ขุดลอก และกำจัดวัชพืชแหล่งน้ำต่าง ๆ และ ส่งเสริม การปลูกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการพังทลาย</p> <p>7.3 จัดทำแผนการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ</p>

หน.สป. - สรุปได้ว่าส่วนของ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของ อบต. หลังจากที่ได้ตั้งถึงปัญหา ความ
 กระบวนการ - ต้องการขอประชาชน สรุปได้ว่า อบต.บ้านค่าย มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่มีผลต่อ
 การวางแผนการพัฒนา ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
<p>๑. มีพื้นที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง</p> <p>๒. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักการรวมกัน และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน</p> <p>๓. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนา</p>	<p>๑. แหล่งน้ำที่ใช้กักเก็บน้ำต้นเขม ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งได้</p> <p>๒. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและการตลาด ตลอดจนเงินทุนในการประกอบอาชีพ</p> <p>๓. ปัญหาด้านสุขภาพ และการกำจัดขยะในชุมชน</p> <p>๔. ชาวบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการระดมความคิดเห็น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

โอกาส (Opportunity - O)	อุปสรรค (Threat - T)
<p>๑. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านการบริการสาธารณะ</p> <p>๒. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาอาชญากรรม การพัฒนาและแก้ไขปัญหาน้ำ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น</p> <p>๓. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาในชุมชน</p> <p>๔. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาอาชญากรรม นโยบายของรัฐบาล</p>	<p>๑. ประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง และภัยแล้ง (ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก)</p> <p>๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความผันผวนสูง</p> <p>๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</p>

๑. สัต อ.ค. - ซึ่งจากการวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน และศักยภาพในการพัฒนาของ อบต.บ้านค่าย สามารถนำมากำหนดภารกิจตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ พรบ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๕๖ สามารถกำหนดภารกิจ ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

- ๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ
- ๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมระเพณี
- ๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖. การส่งเสริมการเกษตรและการระกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. แล้วสามารถกำหนดผู้รับผิดชอบงาน ซึ่งจะให้ผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละยุทธศาสตร์สรุปผลภาวะวิเคราะห์ปริมาณงานให้ที่ประชุมทราบ และเน้นการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ จังหวัดขอความร่วมมือถ้าจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้เฉพาะตามประกาศคณะกรรมการการทรงอำนาจหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ อย่างเช่น กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ต้องมีพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง สายทั่วไป ๒ ตำแหน่ง โดยไม่ต้องจัดตำแหน่งเอกสารหมายเลข ๕ และหมายเลข ๕ ให้กำหนดได้ตลอดทั้งนี้ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้วย ดังนั้นจึงขอสอบถามหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนราชการว่าต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล หรือไม่ เชิญท่านหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นคณะกรรมการอยู่แล้วชี้แจงค่ะ

/ผอ.กองช่าง.....

ผอ.กองช่าง
กรรมการ

ครับในส่วนกองช่าง รับผิดชอบหลักในยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และ ยุทธศาสตร์
การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้รับผิดชอบบรอง คือ สำนักปลัด
ประชาชนประสบปัญหาเส้นทางถนนลาดชัน, สะดวก, แหล่งน้ำตามธรรมชาติต้น, ขัน,
การพังทลายของคันดิน, ประสบปัญหาที่ท่วมซ้ำซาก มีภารกิจ และปริมาณงาน ดังนี้

๑. โครงการก่อสร้างและโครงการซ่อมแซมถนน ทั้งปีประมาณ ๓๐-๕๐ โครงการ
เนื่องจากพื้นที่ อบต.บ้านค่าย ประสบปัญหาน้ำท่วม ทำให้ช่วงน้ำลดต้องมีการฟื้นฟูถนน
หนทาง งานในส่วนนี้มีการดำเนินการ ทั้งในเรื่องของการสำรวจพื้นที่ การขออนุญาต
การขออนุญาตราคา การควบคุมงาน และการตรวจงาน ปัจจุบันมีอัตรากำลัง คือมี ผอ.กองช่าง
จำนวน ๑ คน นายช่างโยธา ๒ คน และมีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการว่าง จำนวน ๑ อัตรา
ซึ่งปัจจุบันอัตรากำลังตามกรอบเต็มในการับผิดชอบงานนั้นถือว่าเพียงพอ

๒. การบริหารจัดการสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งปริมาณงาน และ
ภารกิจด้าน ปัจจุบันมีอัตรากำลัง คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งช่างเครื่องสูบน้ำ
จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงานประจำเครื่องสูบน้ำ ๓ คน ซึ่งอัตรากำลัง
ตามกรอบเต็มในการับผิดชอบงานนั้นถือว่าเพียงพอ

๓. ฝ่ายประสานราชการภูมิภาค ในส่วนของงานไฟฟ้าสาธารณะ มีตำแหน่งคนงาน
ทั่วไป จำนวน ๑ คน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้

สรุปในส่วนของกองช่าง อัตรากำลังตามกรอบเต็มในการับผิดชอบงานนั้นถือว่า
เพียงพอ ครับ

ผน.สบ.
กรรมการ

- สำนักปลัด รับผิดชอบยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สำนักปลัด รับผิดชอบ (เจ้าภาพหลัก) และ
กองสวัสดิการสังคม (เจ้าภาพร่วม) จากการวิเคราะห์ประชาชนประสบปัญหาราคาผลผลิต
ตกต่ำ เกษตรกรสวนใหญ่ขาดความรู้ในด้านการผลิต ซึ่งเป็นต้นตอให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ คือ
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร และปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ซึ่งในด้านนี้มี
เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ คือ นักพัฒนาชุมชน

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต สำนักปลัดรับผิดชอบ
(เจ้าภาพหลัก) และกองสวัสดิการสังคม (เจ้าภาพร่วม) จากการวิเคราะห์ประชาชนประสบ
ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน, การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน, และมี
ปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และขาดระบบการจัดการขยะในชุมชน, ปัญหาด้านการบริการ
สุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน ในส่วนของภารกิจนี้
ซึ่งอัตรากำลังตามกรอบเต็มในการับผิดชอบงานนั้นถือว่ายังขาดผู้รับผิดชอบงานด้าน
สาธารณสุขโดยตรงอยู่ก็คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนนี้สำนักปลัดได้มอบหมายให้
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนด้านงานการศึกษา อบต.บ้านค่าย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เพียง ๑ แห่ง มีตำแหน่งครู จำนวน ๓ ราย และพนักงานจ้างภารกิจ จำนวน ๒ ราย ซึ่ง
ทั้งหมดนี้จ่ายจากเงินอุดหนุน และที่จ่ายจากรายได้ของ อบต. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก ๑ ราย ซึ่งในการรับผิดชอบงานด้านการศึกษาโดยตรงก็คือตำแหน่งนักวิชาการ
ศึกษา โดยปัจจุบันนี้หัวหน้าสำนักปลัดควบคุมดูแลในด้านนี้ แต่เนื่องจากตามหนังสือสั่งการ

ก.จ.ก.ท. และก.อบต. ที่ มีพ. ๖๘๐๔.๒/ว ๓๒ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้กำหนด ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กไว้ที่รองอธิบดีหรือรองอธิบดีแทนจาก สด./สำนัก จึง จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเดิม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งในส่วนนี้จะเงินที่กรมจัดสรรมาใช้ จ่ายในหมวดเงินเดือนวิทยุ และกองสวัสดิการสังคม ก็ดูและรับผิดชอบงานด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต งานผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสงานสังคมสงเคราะห์ มีผู้รับผิดชอบ คือ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ คือ นักพัฒนาชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ประชาชนประสบปัญหาความเดือดร้อนในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ปัญหาภัยพิบัติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้งซึ่งในภารกิจนี้มีตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ดูแลรับผิดชอบงานในการปฏิบัติงาน และมีกองช่างเป็นผู้รับผิดชอบรองรับรับผิดชอบในส่วนของการระดมความช่วยเหลือ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ ผู้รับผิดชอบหลัก คือ สำนักปลัด และกองคลัง ผู้รับผิดชอบรอง คือ กองช่าง งานในส่วนนี้สามารถแยกงานได้ดังนี้

- งานบริหารงานทั่วไป มีนักวิทยุวิทยุบุคคลรับผิดชอบ งานบุคคล งานธุรการ งานพัสดุ และอื่น ๆ ซึ่งมีนักวิทยุวิทยุราชการอีก ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างทั่วไปนักการภารโรง แม่บ้าน และพนักงานขับรถส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

งานมีโยธาและแผนก มีหน้าที่ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของ อบต. การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ และงานระบบสารสนเทศ ปัจจุบันมี นักวิทยุวิทยุโยธาและแผนก รับผิดชอบงาน

งานกฎหมายและคดี มี หัวหน้าสำนักปลัด รับผิดชอบงาน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เมืองการบริหารจัดการ ก็มีกองคลัง รับผิดชอบงานหลักเช่นกัน โดยแยกออกได้ดังนี้

งานการเงิน รับผิดชอบงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ งานฎีกาเบิกจ่าย จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายของ อบต. มีนักวิชาการเงินและบัญชี รับผิดชอบงานนี้ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเพียงพอ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ รับผิดชอบงานการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน ปัจจุบันมี เจ้าพนักงานพัสดุ รับผิดชอบงานนี้ และมีผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเพียงพอ

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ รับผิดชอบงานในส่วนของการจัดเก็บรายได้ และงานแผนที่ภาษี ปัจจุบันมี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเพียงพอแล้วสำหรับงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ค่ะ

หม.ส.ป.
กรรมการ

สรุปในส่วนของสำนักปลัดมีจำนวนบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามหนังสือสั่งการดังกล่าว จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ค่ะ

/ขอ.กองคลัง.....

ผอ.กองคลัง
กรรมการ

ปัจจุบันกองคลังมีพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ซึ่งถือว่าเพียงพอสำหรับกองคลังค่ะ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

ผอ.กองสวัสดิการ
กรรมการ

ปัจจุบันส่วนราชการของกองสวัสดิการจะเป็นงานที่อยู่ในเข้าสู่ระบบเทคโนโลยีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเพียงพอสำหรับกองสวัสดิการแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

ปลัด อบต.
กรรมการ

สรุปได้ว่าการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งไม่มีกำหนดตำแหน่งเพิ่มของแต่ละส่วนราชการ และจากการที่หัวหน้าสำนักงานปลัดได้สรุปการวิเคราะห์ปริมาณงาน และการวิเคราะห์คน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. สามารถสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ (เจ้าภาพหลัก)	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ (เจ้าภาพร่วม)	บุคลากรที่รับผิดชอบ		หมายเหตุ
			จำนวนที่มีอยู่เดิม	จำนวนที่ขอใหม่	
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- กองช่าง	-	๘	-	
ด้านเศรษฐกิจ	- สำนักปลัด	- กองสวัสดิการสังคม	๓	-	
ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	- สำนักปลัด	- กองสวัสดิการสังคม	๔	-	
ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- สำนักปลัด	- กองช่าง	๓	-	
ด้านการเมืองการบริหารจัดการ	- สำนักปลัด - กองคลัง	- กองช่าง	๑.๕	-	
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- กองช่าง	- สำนักปลัด	๑	-	

ที่ประชุม - รับทราบ

นายก อบต.
ประธาน

สรุปได้ว่าการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีสำนักปลัดที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือสั่งการที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ในทุกส่วนราชการอื่นไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยังคงกรอบอัตราค่าจ้างเดิมไปก่อน และจากการที่ได้ร่วมกันวิเคราะห์ปริมาณงาน ภารกิจ และวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต. ได้นำผลของการวิเคราะห์มาจัดทำเป็นร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันในร่างแผน ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ต้องการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.บ้านค่าย
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากรอบอัตรากำลังในช่วงปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานราชการ คือ สำนักงานสถิติ กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา และปัจจุบันมีอัตรากำลังจริงทั้งสิ้น 42 อัตรา ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐, ปี ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๓ และปี ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๙

ที่ประชุม:

- มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย และดำเนินการนำส่ง ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป เมื่อ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้จัดทำประกาศกำหนดส่วนราชการ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป

วาระที่ ๕

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

นัดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ



(นางสุทธิธา นารินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ





(นายสำเร็จ ทวีภูมิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
 ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		๕๕,๑๒๘,๐๐๐.๐๐
๒	งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น		
	- เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๘,๔๗๕,๙๐๐.๐๐	
	- เงินเดือนประจำตำแหน่งผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๒๘๕,๐๐๐.๐๐	
	- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		
	- เงินเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ	๘๙,๐๐๐.๐๐	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตพิเศษ(พ.ต.ก.)	๕๕,๐๐๐.๐๐	
	- ฯลฯ		
	- ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓,๓๑๕,๐๒๐.๐๐	
	- เงินค่าจ้างชั่วคราว		
	- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร		
	- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๓๑๓,๖๐๐.๐๐	
	เงินค่าเช่าบ้าน	๕๖๘,๐๐๐.๐๐	
	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๒๕,๘๖๐.๐๐	
	- เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	๒๕๘,๐๐๐.๐๐	
	- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๓๘๐,๐๐๐.๐๐	
	- เงินสมทบกองทุนทดแทน	๗,๕๐๐.๐๐	
	- เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่		
	- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(กบพ.)	๕๒๒,๖๐๐.๐๐	
	- เงินรางวัลประจำปี(โบนัส)		
	- เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยสุขภาพ	๕๕,๐๐๐.๐๐	
	เงินได้นครูที่ อปท. ตั้งจ่ายเพิ่มเติม(ถ้ามี)		
	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร		๑๓,๘๕๐,๕๘๐.๐๐
	ภาวะค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรคิดเป็นร้อยละ	๑๓,๘๕๐,๕๘๐.๐๐ X ๑๐๐	๒๕.๑๒ %
		๕๕,๑๒๘,๐๐๐.๐๐	
	ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง		
	 (นางสุทธียา นารินทร์) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	 (นางสาวกาญจนา พิชาเขต) ตำแหน่ง ปลัด อบต.บ้านค่าย	
	 (นายสำเร็จ ทวีภูมิ) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย		

