เห็นชอบ 65

แผนอัตราทำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572



องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ
www.Cheebon.go.th

เห็นชอบ

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	25
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	38
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	44
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	50
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	56
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	57

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

1.หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570– 2572 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้ดเ

3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลชีบน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

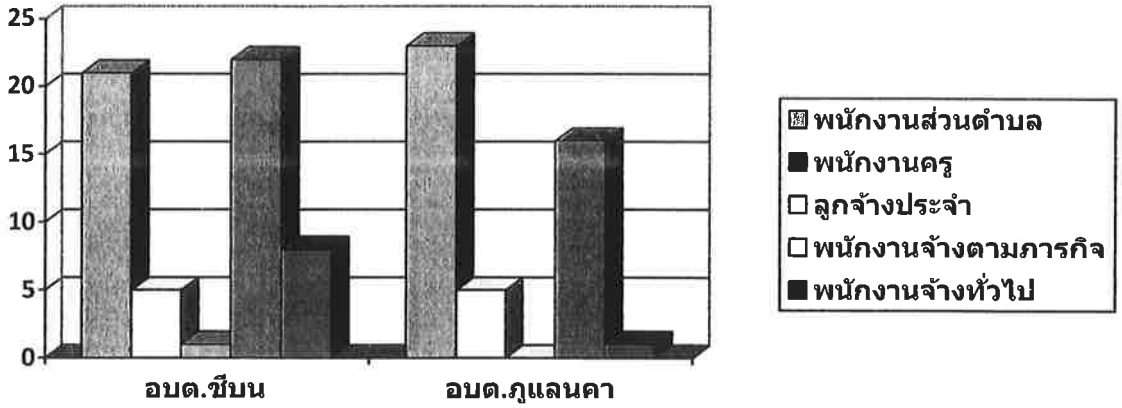
3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ซึ่งทั้งสองแห่งมีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และมีเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีหน้าที่รับผิดชอบลักษณะงานปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน ซึ่งมีข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลังดังนี้

ลำดับที่	ข้อมูลการเปรียบเทียบ	องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน	องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
1	ขนาด อบต.	กลาง	กลาง
2	ประชากร (ณ เดือน พฤษภาคม 2569)	5,947 คน	4,656 คน
3	พื้นที่	130.864 ตร.กม.	126 ตร.กม.
4	หมู่บ้าน	12 หมู่บ้าน	8 หมู่บ้าน
5	ส่วนราชการภายในองค์กร	**สำนัก** ● สำนักปลัด **กอง** ● กองคลัง ● กองช่าง ● กองการศึกษา ● กองสวัสดิการสังคม **หน่วยงาน** ● หน่วยตรวจสอบภายใน	**สำนัก** ● สำนักปลัด **กอง** ● กองคลัง ● กองช่าง ● กองการศึกษา ● กองสวัสดิการสังคม **หน่วยงาน** ● หน่วยตรวจสอบภายใน
6	พนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	12/9	17/6
7	โรงเรียน	-	-
8	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) พนักงานครู ผู้ช่วยครูผู้ช่วย ผู้แลเด็ก (ทักษะ)	 4/1 1/1 1/-	 3/2 3/- 1/-
9	ลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	1/-	-/-
10	พนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง) ภารกิจ ทั่วไป	 14/6 5/3	 12/- 1/-
11	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569	45,088,300	38,900,000
12	ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	13,892,174	12,909,430
13	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569	30.82	33.19



จากแผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีจำนวนอัตรากำลังรวมมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลมากกว่าเล็กน้อย ทั้งนี้ ความแตกต่างของกรอบอัตรากำลังดังกล่าวเป็นผลมาจากปัจจัยด้านขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร งบประมาณ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ จึงส่งผลให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สำหรับตำแหน่งที่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีแผนดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยใช้วิธีการสรรหาตามที่กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด ได้แก่ การสอบคัดเลือก การรับโอน การโอน (ย้าย) และการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ทั้งนี้ คาดว่าในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2570–2572 จะสามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล สามารถรองรับภารกิจขององค์กร และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ไม่ว่าจะจัดขึ้นโดยภาครัฐ หรือเอกชน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง

ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากกรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้นำแนวคิดมาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

(1) การจัดสรรประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภายใน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนได้จัดประเภทของบุคลากร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงาน ที่เน้นใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1) สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

2) สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง

3) สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

4) สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิ ปวส./เทียบเท่า

ลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตรากำลังขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็นกลุ่มงานสนับสนุน

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

รายการ	ปี 2570	ปี 2571	ปี 2572
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน	14,526,920	15,261,200	16,040,240
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ 15 %	2,179,038	2,289,180	2,406,036
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น	16,705,958	17,550,380	18,446,276
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้น 5%)	47,342,715	49,709,851	52,195,343
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	35.82	35.81	35.82

(รายละเอียดตามข้อ 9 หน้า 34-39)

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

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี 230 วัน
- เวลาทำงานทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง/วัน (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว 1 ชั่วโมง)
- เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี คือ (230วัน x 6 ชั่วโมง x60 นาที = 82800 นาที)

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้วิเคราะห์กระบวนการทำงานจริงและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสรุปรวมทั้งองค์กรได้ดังนี้

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

3.9 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.10 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

4) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

1) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

2) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

3) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำ งบประมาณ 2570 – 2572

4) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

3) แม้ว่าการขยายเขตไฟฟ้าจะครอบคลุมทุกครัวเรือนแล้ว แต่ระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนและพื้นที่สาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ส่งผลต่อความปลอดภัยในการสัญจรและการใช้ประโยชน์ในเวลากลางคืน

4) ระบบประปาในบางพื้นที่ยังขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากแหล่งน้ำดิบที่ใช้ในการผลิตน้ำประปามีขนาดเล็กและมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการผลิตตลอดทั้งปี ส่งผลให้ประชาชนบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงน้ำประปาที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

5) พื้นที่การเกษตรยังประสบปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเพาะปลูก โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง ส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตรและรายได้ของเกษตรกร

ความต้องการ ประกอบด้วย

1) ประชาชนมีความต้องการให้พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐาน มีความปลอดภัยและเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางและการขนส่งของประชาชน

2) ประชาชนมีความต้องการให้ติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนนและพื้นที่สาธารณะให้ครอบคลุมและเพียงพอ เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการสัญจร ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุและป้องกันปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่

3) ประชาชนมีความต้องการให้ก่อสร้างและปรับปรุงระบบรางระบายน้ำในพื้นที่ที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง ให้สามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการอุดตัน และบรรเทาผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

4) ประชาชนมีความต้องการให้พัฒนาและเพิ่มแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้มีปริมาณเพียงพอ สามารถกักเก็บและใช้ประโยชน์ได้ตลอดทั้งปี เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพด้านการเกษตรและสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรน้ำ

5) ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบผลิตน้ำประปา โดยใช้แหล่งน้ำขนาดใหญ่เป็นแหล่งน้ำต้นทุน เพื่อให้ประชาชนมีน้ำประปาที่สะอาด ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

1) ประชาชนยังขาดความรู้ ทักษะ และโอกาสในการประกอบอาชีพ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการสร้างรายได้ได้อย่างเต็มที่

2) ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจของเกษตรกร

3) ประชาชนขาดแคลนแหล่งเงินทุนและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพและการพัฒนาอาชีพ

4) การเข้าถึงองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการประกอบอาชีพยังมีข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตและยกระดับอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ชุมชนยังไม่มีศูนย์กลางสำหรับรวบรวมและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน ส่งผลให้การเข้าถึงตลาดเป็นไปอย่างจำกัด

6) ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดอาชีพเสริมที่มีความมั่นคงในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวหรือช่วงว่างเว้นจากการทำการเกษตร

ความต้องการ

1) ส่งเสริมการลดต้นทุนการผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะด้านเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และปัจจัยการผลิตที่จำเป็น

2) สนับสนุนมาตรการประกันราคาสินค้าเกษตร เพื่อสร้างเสถียรภาพด้านรายได้แก่เกษตรกร

3) ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ และพัฒนาอาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

4) พัฒนาความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตรและการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

5) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว เพื่อสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง

6) จัดให้มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มช่องทางการจำหน่ายและสร้างโอกาสทางการตลาด

7) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP) เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ของชุมชน

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

1) การดูแลและให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

3) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ยังเป็นค่านิยมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของประชาชน

4) เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมรวมกลุ่มมั่วสุมและประพฤติตนไม่เหมาะสม

5) จำนวนผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีความต้องการด้านสวัสดิการและการดูแลมากยิ่งขึ้น

6) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ในชุมชนยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความต้องการ

1) ดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

3) รณรงค์และดำเนินมาตรการลดปัญหาการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในชุมชน

4) จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

5) พัฒนาระบบสวัสดิการและการดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและทั่วถึง

6) เพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและตรวจตราพฤติกรรมเสี่ยงของวัยรุ่น โดยบูรณาการความร่วมมือกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.4 ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

1) ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและการเมืองภาคประชาชนในระดับที่ไม่เพียงพอ

2) ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) กลุ่มองค์กรและภาคประชาชนในชุมชนยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง

5) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

ความต้องการ

1) ให้มีการชี้แจงและรายงานผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

2) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ และการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

3) จัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ประชาชนและผู้นำชุมชน

4) จัดกิจกรรมอบรมและส่งเสริมความรู้ด้านสิทธิ หน้าที่ และบทบาทของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

1) ดินในพื้นที่บางส่วนขาดคุณภาพและความอุดมสมบูรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำการเกษตรและผลผลิตของประชาชน

2) มีปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าและการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของระบบนิเวศและทรัพยากรธรรมชาติ

3) แนวตลิ่ง คูคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติเกิดการพังทลายและตื้นเขิน ส่งผลต่อการระบายน้ำและการใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ

4) เกษตรกรบางส่วนยังมีการใช้สารเคมีในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและสิ่งแวดล้อม

5) การบริหารจัดการขยะในชุมชนยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านความสะอาดและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

6) ประชาชนบางส่วนยังขาดความตระหนักและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ ประกอบด้วย

1) จัดให้มีการสำรวจและรังวัดแนวเขตที่ดินสาธารณประโยชน์ เพื่อป้องกันการบุกรุกและบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ส่งเสริมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะในชุมชน การคัดแยกขยะ และการลดปริมาณขยะจากต้นทาง

3) ส่งเสริมการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการผลิตและใช้วัสดุหรือสารทดแทนสารเคมีในการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช เพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

4) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะของหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสร้างความสมดุลทางธรรมชาติ

4.6 ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา ประกอบด้วย

1) ยังคงพบปัญหาการเกิดโรคระบาดในพื้นที่ รวมถึงโรคที่มีพาหะนำโรค เช่น โรคไข้เลือดออกจากยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า

2) การให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย

3) บุคลากร เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์และสาธารณสุขยังมีจำนวนไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับความต้องการของพื้นที่

4) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ด้านสุขภาวะ การบริโภคอาหารที่ปลอดภัย และการดูแลสุขอนามัยที่เหมาะสม

ความต้องการ ประกอบด้วย

1) ส่งเสริมให้มีระบบตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับประชาชนในพื้นที่

2) ส่งเสริมและพัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขให้มีความทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3) ส่งเสริมมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาดอย่างต่อเนื่อง

4) ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและสุขอนามัยของชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

จุดแข็ง (Strengths : S)

1) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางที่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร ศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ และมีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง ส่งผลให้การปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการสนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น อันนำไปสู่การบริหารงานที่มีความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

3) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีลักษณะทางกายภาพเป็นพื้นที่กึ่งลุ่ม มีแม่น้ำชีไหลผ่าน และมีพื้นที่เนินเขาและภูเขาเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญและเอื้อต่อการพัฒนาด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4) พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอหนองบัวระเหว ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาและเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยว ประกอบกับมีสภาพแวดล้อมที่ดี ปราศจากปัญหามลพิษที่รุนแรง มีความสงบ ร่มรื่น และมีระบบคมนาคมที่สะดวก เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

5) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งโบราณคดีและมรดกทางศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัดชัยภูมิ โดยเฉพาะอารยธรรมและวิถีชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์ญัฮกูร ซึ่งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่าและสามารถนำมาต่อยอดเพื่อการอนุรักษ์ การเรียนรู้ และการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมได้อย่างมีศักยภาพ

<u>จุดอ่อน (Weaknesses : W)</u>

1) องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ โดยเฉพาะงบลงทุนที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ รวมถึงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่จำเป็น ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ส่งผลให้การดำเนินโครงการบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2) ลักษณะทางกายภาพของพื้นที่เป็นพื้นที่กึ่งลุ่ม มีแม่น้ำชีไหลผ่าน ส่งผลให้บางพื้นที่ประสบปัญหาอุทกภัยในช่วงฤดูฝน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อพื้นที่การเกษตร ทรัพย์สิน และโครงสร้างพื้นฐานของชุมชน

3) ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่บางส่วนมีแนวโน้มเสื่อมโทรม อันเป็นผลจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่ขาดการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ส่งผลกระทบต่อความสมดุลของระบบนิเวศและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

4) หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ตั้งอยู่กระจายตัว และมีระยะห่างระหว่างพื้นที่ค่อนข้างมาก ส่งผลให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การให้บริการสาธารณะ และการบริหารจัดการในบางพื้นที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

5) ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ และมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับยากจน ส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่

6) เกษตรกรส่วนใหญ่ยังขาดองค์ความรู้และทักษะด้านการประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามหลักวิชาการ ส่งผลให้ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพและปริมาณไม่เป็นไปตามศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งยังไม่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตได้อย่างเต็มที่

7) การจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ประกอบการวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนายังไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นระบบ ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดนโยบายหรือแผนงานในบางด้านยังขาดประสิทธิภาพ

8) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ รวมทั้งยังไม่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการและการบริหารงานขององค์กร

โอกาส (Opportunities : O)

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนและการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่น

3) นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมอาชีพ และการสร้างรายได้ในชุมชน เป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบูรณาการโครงการและขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง

4) กระแสการตื่นตัวของสังคมในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การรักษาสิ่งแวดล้อม และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ องค์ความรู้ และความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

5) พื้นที่ตำบลชีบนมีโครงข่ายคมนาคมที่สามารถเชื่อมโยงกับพื้นที่ใกล้เคียงได้อย่างสะดวก ส่งผลให้เอื้อต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาในระดับพื้นที่และระดับภูมิภาค

อุปสรรค (Threat : T)

1) พื้นที่บางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เป็นพื้นที่ลุ่ม และมีแม่น้ำชีไหลผ่าน จึงประสบปัญหาอุทกภัยในช่วงฤดูฝนเป็นประจำ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน พื้นที่การเกษตร ระบบสาธารณูปโภค และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น

2) กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางประการยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารจัดการ การอนุมัติโครงการ และการพัฒนาพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวและทันต่อสถานการณ์

3) การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศและระดับโลก รวมถึงความผันผวนของราคาสินค้าและพลังงาน ส่งผลกระทบต่อต้นทุนการดำเนินโครงการของภาครัฐและค่าครองชีพของประชาชน ขณะเดียวกัน ความต้องการด้านบริการสาธารณะของประชาชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรมากขึ้นในการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารราชการและการพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ชาติ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติมีเป้าหมายในการสร้างและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ พร้อมทั้งเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และพัฒนาสังคมให้มีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้ประเทศไทยก้าวสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ 20 ปี ซึ่งประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

1) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง**

มุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่นคงของสังคม

2) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน**

มุ่งพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม เทคโนโลยี และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับโลก

3) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์**

มุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาสุขภาวะ และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของประชาชนในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

4) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม**

มุ่งลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม ส่งเสริมการเข้าถึงบริการพื้นฐานของภาครัฐ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสนับสนุนให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

5) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม**

มุ่งส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

6) **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

มุ่งพัฒนาระบบบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการบริหารงานภาครัฐแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

(แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ พ.ศ. 2566–2570 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567)

จังหวัดชัยภูมิได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาจังหวัด โดยมุ่งเน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้จังหวัดสามารถเติบโตได้อย่างสมดุลและยั่งยืน ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนาดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานราก และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

มุ่งส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชน การเพิ่มศักยภาพด้านการเกษตร การแปรรูปสินค้า การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาการท่องเที่ยวและการบริการให้มีคุณภาพ

มุ่งส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และวิถีชุมชน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม การจัดการน้ำ การลดปัญหาสิ่งแวดล้อม และการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตให้มั่นคง

มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษา สุขภาพ สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

<u>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน</u>

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา พัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ระบบระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และระบบประปา ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการวางผังเมือง และการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยกระดับสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบ

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างทันท่วงที เสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคประชาชนในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ มุ่งพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย และการจัดระเบียบสังคมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชนที่มีความสงบเรียบร้อย น่าอยู่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจของชุมชนพัฒนาระบบการจัดการขยะมูลฝอย การบำบัดน้ำเสีย และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งดูแลและปรับปรุงสวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวให้สะอาด ร่มรื่น และน่าอยู่ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทุนทางธรรมชาติ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพ พร้อมพัฒนาสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีงามแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนในชุมชนอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อคงไว้ซึ่งอัตลักษณ์และสร้างความภาคภูมิใจในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการและการให้บริการสาธารณะ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
2) ป้องกันโรคและงับโรคติดต่อ
3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
4) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
3) การผังเมือง
4) จัดให้มีที่จอดรถ
5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

6) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

4) ให้มีตลาด

5) การท่องเที่ยว

6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช

7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

3) สิ่งปฏิกูล

4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3) การจัดการศึกษา

4) การส่งเสริมการกีฬา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

3) บุคลากรตามความจำเป็นและสมควร

4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

5) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

2) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

3) การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

6) การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

9) การส่งเสริมการเกษตร

10)การส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน

11)การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน

12)การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนตำบล

13)การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ภารกิจรอง

1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

2) การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

3) การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

4) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

5) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน

6) การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย

7) การจัดหาสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

8) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด)

9) การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

10)การพัฒนาสาธารณูปโภค

11)การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน และสมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล

12)การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

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

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง

<u>จ้างจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน</u>

1)	พนักงานส่วนตำบล	จำนวน 21 อัตรา
2)	ลูกจ้างประจำ	จำนวน 1 อัตรา
3)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน 14 อัตรา
4)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ	จำนวน 6 อัตรา
5)	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 8 อัตรา

จ้างจากงบประมาณอุดหนุน

1)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน 5 อัตรา
2)	พนักงานครู	จำนวน 5 อัตรา
3)	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน 2 อัตรา
4)	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ (ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน 1 อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน 63 อัตรา ซึ่งมีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา สภาพพื้นที่ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน พบว่ามีภารกิจในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ทั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจ การให้บริการประชาชนได้อย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยประกอบด้วย 1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **1.1 งานราชการทั่วไป** 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 6) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ **1.2 งานบริหารงานบุคคล** 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ **1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** 1) งานยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** **1.1 งานราชการทั่วไป** 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ **1.2 งานบริหารงานบุคคล** 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ **1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** 1) งานยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	
1.4 งานนิติการ	**1.4 งานนิติการ**	
1) งานกฎหมายและคดี	1) งานกฎหมายและคดี	
2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์	2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์	
3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย	3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย	
4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	
1.5 งานบริหารสาธารณสุข	**1.5 งานบริหารสาธารณสุข**	
1) งานส่งเสริมสุขภาพ	1) งานส่งเสริมสุขภาพ	
2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	
3) งานคุ้มครองผู้บริโภค	3) งานคุ้มครองผู้บริโภค	
4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค	4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค	
5) งานหลักประกันสุขภาพ	5) งานหลักประกันสุขภาพ	
6) งานสิ่งแวดล้อม	6) งานสิ่งแวดล้อม	
7) งานรักษาความสะอาด	7) งานรักษาความสะอาด	
1.6 งานส่งเสริมการเกษตร	8) งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
1) งานวิชาการเกษตร	**1.6 งานส่งเสริมการเกษตร**	
2) งานวิชาการปศุสัตว์	1) งานวิชาการเกษตร	
3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	2) งานวิชาการปศุสัตว์	
1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	
1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย	1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู	2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
4) งานกิจการ อปพร.	3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
5) งานอาสาภัยพิบัติ	4) งานกิจการ อปพร.	
6) งานจราจร	5) งานอาสาภัยพิบัติ	
7) งานป้องกันยาเสพติด	6) งานจราจร	
	7) งานป้องกันยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2.กองคลัง **2.1 งานการจ่ายเงิน-การับเงิน** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง **2.2 งานการจัดทำบัญชี** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	**2.กองคลัง** **2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง **2.2 งานการจัดทำบัญชี** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	
3. กองช่าง **3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ** 1) งานออกแบบงานก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเขียนแบบ คัดลอกแบบ และจัดทำแบบแปลน 3) งานปรับปรุงและจัดทำแบบก่อสร้าง **3.2 งานประมาณราคาและจัดทำราคากลาง** 1) งานสำรวจและถอดปริมาณงาน 2) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างและจัดทำราคากลาง 3) งานจัดทำบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา (BOQ) **3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน	**3. กองช่าง** **3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ** 1) งานออกแบบงานก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเขียนแบบ คัดลอกแบบ และจัดทำแบบแปลน 3) งานปรับปรุงและจัดทำแบบก่อสร้าง **3.2 งานประมาณราคาและจัดทำราคากลาง** 1) งานสำรวจและถอดปริมาณงาน 2) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างและจัดทำราคากลาง 3) งานจัดทำบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา (BOQ) **3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2) งานตรวจสอบคุณภาพงานและเก็บตัวอย่างวัสดุเพื่อทดสอบ 3) งานซ่อมบำรุงและตรวจรับงานก่อสร้าง **3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ **3.5 งานควบคุมอาคาร** 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย **3.6 งานผังเมือง** 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมาย ผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	2) งานตรวจสอบคุณภาพงานและเก็บตัวอย่างวัสดุเพื่อทดสอบ 3) งานซ่อมบำรุงและตรวจรับงานก่อสร้าง **3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ **3.5 งานควบคุมอาคาร** 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย **3.6 งานผังเมือง** 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมาย ผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	
4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **4.1 งานบริหารการศึกษา** 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา **4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี	**4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **4.1 งานบริหารการศึกษา** 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา **4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
3) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ **4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ **4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
5. กองสวัสดิการสังคม **5.1 งานสังคมสงเคราะห์** 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 9) ศูนย์ช่วยเหลือสังคม **5.2 งานพัฒนาชุมชน** 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว 4) งานโรงเรียนผู้สูงอายุ	**5. กองสวัสดิการสังคม** **5.1 งานสังคมสงเคราะห์** 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 9) ศูนย์ช่วยเหลือสังคม **5.2 งานพัฒนาชุมชน** 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว 4) งานโรงเรียนผู้สูงอายุ	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 1) งานตรวจสอบภายใน	**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** 1) งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประกอบกับการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2570 – 2572) เพื่อให้การบริหารราชการและการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้พิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย 1 สำนัก 4 กอง และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน พร้อมทั้งวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และภาระงานของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประเมินความเหมาะสมของจำนวนตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีในช่วงระยะเวลา 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572) ตามหลักการวิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่ง โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงาน เวลาปฏิบัติงาน และอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

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

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานตกแต่งส่วน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอก. อบต.)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานกาเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองช่าง (03)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (10-3-05-4703-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-938)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองกระทุ่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-511)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567– 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนนาพวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-936)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-00-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	63	63	63	63	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2570 – 2572)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	25	25	25	25	-	-	-	
กองคลัง	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	16	16	16	16	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**63**	**63**	**63**	**63**	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	636,840	168,000	1	1	1	-	-	-	38,280	40,560	42,960	843,120	883,680	926,640	(53,070)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	583,920	42,000	1	1	1	-	-	-	35,040	37,200	39,480	660,960	698,160	737,640	(48,660)
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
4	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	505,560	0	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	(42,130)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	521,760	0	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	553,080	586,320	621,600	(43,480)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	462,360	0	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,200	519,720	550,920	(38,530)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	1	256,680	0	1	1	1				15,480	16,440	17,400	272,160	288,600	306,000	(21,390)
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	256,200	0	1	1	1	-	-	-	10,320	11,160	11,640	266,520	277,680	289,320	(21,350)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	163,800	0	1	1	1	-	-	-	6,600	7,200	7,440	170,400	177,600	185,040	(13650)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	1	200,520	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,760	9,120	208,560	217,320	226,440	(16,710)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	192,120	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,400	8,760	199,920	208,320	217,080	(16010)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
15	พนักงานตกแต่งสวน (ทักษะ)	-	1	1	200,400	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,760	9,120	208,440	217,200	226,320	(16,700)
16	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	167,520	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,320	7,560	174,240	181,560	189,120	(13,960)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
17	พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ (ทักษะ)	-	1	1	203,400	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,880	9,240	211,560	220,440	229,680	(16950)
18	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	2	2	407,280	0	2	2	2	-	-	-	16,320	17,640	18,360	423,600	441,240	459,600	(33,940)
19	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	1	1	156,960	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,840	7,080	163,320	170,160	177,240	(13,080)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
20	คนครัว	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	คนสวน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
22	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงานประจำรถขยะ	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
24	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	คนงานประจำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	-	2	1	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	((9,000))
	กองคลัง (04)																		
26	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
29	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
30	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	26,640	26,400	32,160	402,720	429,120	461,280	(31,340)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	214,920	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,360	9,720	223,560	232,920	242,640	(17,910)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด **เห็นชอบ**			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
	กองช่าง (05)																		
34	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	602,400	42,000	1	1	1	-	-	-	36,240	38,400	40,680	680,640	719,040	759,720	(50,200)
35	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	173,400	0	1	1	1	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,840	194,880	206,640	(14,450)
36	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
38	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	208,920	0	1	1	1	-	-	-	8,400	9,120	9,480	217,320	226,440	235,920	(17,410)
39	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	198,120	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,640	9,000	206,160	214,800	223,800	(16510)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
41	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
42	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	546,840	42,000	1	1	1	-	-	-	32,880	34,800	36,960	621,720	656,520	693,480	(45,570)
43	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	321,000	0	1	1	1	-	-	-	19,320	20,520	21,720	340,320	360,840	382,560	(26,750)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า																		
45	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
46	ครู	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
47	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาทอง																		
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
49	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองกระทุ่ม																		
50	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
51	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้าง																		
52	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
53	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	-	229,440	0	1	1	1	-	-	-	0	9,240	9,600	229,440	238,680	248,280	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง																		
54	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
55	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนนาพวง																		
56	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
57	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
58	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	538,680	42,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	613,080	647,400	683,760	(44,890)
59	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	244,680	0	1	1	1	-	-	-	14,760	15,600	16,560	259,440	275,040	291,600	(20,390)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
60	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	200,400	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,760	9,120	208,440	217,200	226,320	(16,700)

เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด เห็นชอบ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
((5)	รวม		63	38	13,681,200	420,000	63	63	63	-	-	-	645,200	734,280	779,040	14,746,400	15,480,680	16,259,720	
((6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															2,211,960	2,322,102	2,438,958	
((7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,958,360	17,802,782	18,698,678	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															47,342,715	49,709,851	52,195,343	
((8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															35.82	35.81	35.82	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 45,088,300 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 47342715 บาท = (45,088,300 x 5 %) +45,088,300

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 49,709,851 บาท = (47,342,715 x 5 %) +47,342,715

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 52,195,343 บาท = (49,709,851 x 5,%) +49,709,851

<u>หมายเหตุ</u> งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นฐานในการคำนวณ โดยประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5)

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เห็นชอบ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลซีบน



สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
1) งานราชการทั่วไป 2) งานบริหารงานบุคคล 3) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 4) งานนิติการ 5) งานบริหารงานสาธารณสุข 6) งานส่งเสริมการเกษตร 7) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1) งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน 2) งานการจัดทำบัญชี 3) งานการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ 4) งานการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ	1) งานออกแบบและเขียนแบบ 2) งานประมาณราคา จัดทำราคากลาง 3) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง 4) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง 5) งานควบคุมอาคาร 6) งานผังเมือง	1) งานบริหารการศึกษา 2) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 3) งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1) งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ 2) งานพัฒนาชุมชน

หมายเหตุ : แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

เห็นชอบ

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

เห็นชอบ

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป) (1)

งานราชการทั่วไป

1) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง1)
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (1)
4) พนักงานขับรถยนต์ (1)
5) นักการภารโรง (1)
6) คนครัว (1)
7) คนงานทั่วไป (1)
8) คนสวน (1)

งานวิเคราะห์นโยบายและ

1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ ชก. (1)

งานบริหารงานสาธารณสุข

1) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.(ว่าง 1)
2) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (1)
3) พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ (1)
4) คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ 2)
5) คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป 1)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชง (1)
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)
3) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (1)
4) คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ (1)

งานบริหารงานบุคคล

1) นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก. (1)

งานนิติการ

1) นิติกร ปก/ชก. (1)

งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ว่าง 1)
2) คนงานประจำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า (1) (ว่าง1)

ประเภท	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	5	1	-	11	7

เห็นชอบ

โครงสร้างกองคลัง

เห็นชอบ

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง1)

งานการจ่ายเงิน-การจ่ายเงิน

1) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก . (ว่าง1)
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

งานการจัดทำบัญชี

1) นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (1)

งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและพัฒนารายได้

1) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง1)
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง1)

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ

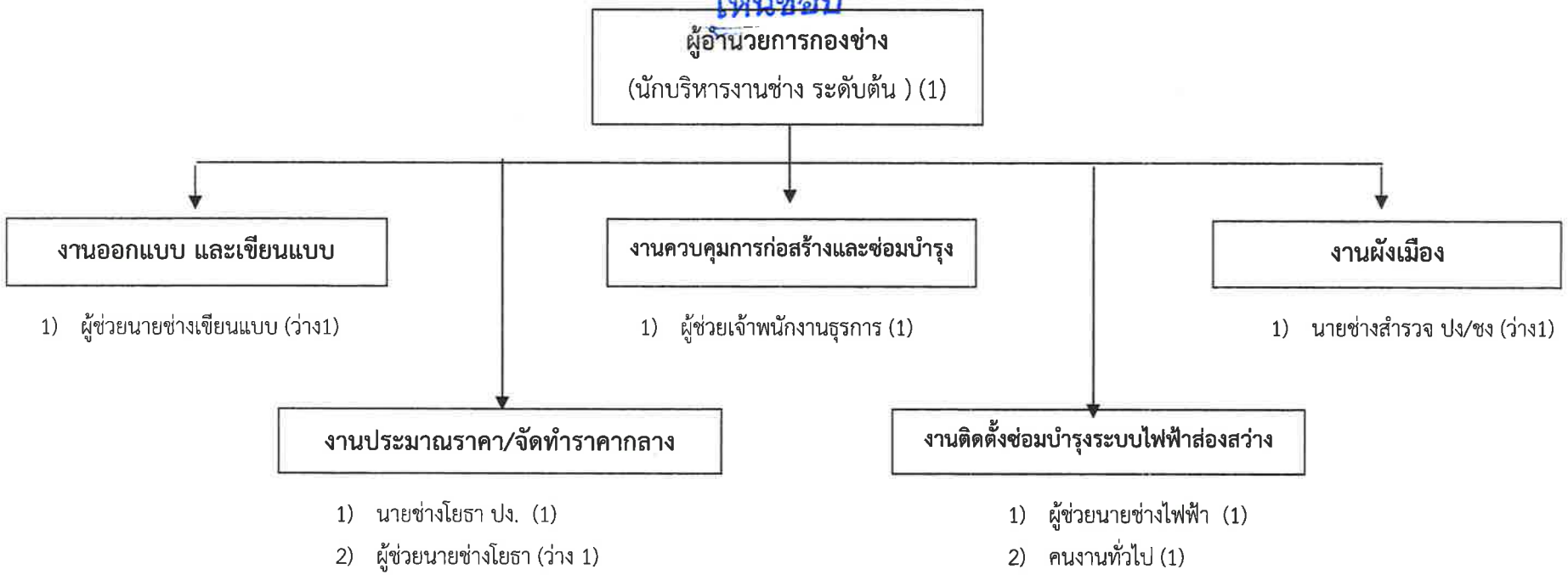
1) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (ว่าง1)
2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง1)

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

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง

เห็นชอบ



ประเภท	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	2	-	4	1

เห็นชอบ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เห็นชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

งานบริหารการศึกษา

1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

1) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก (1)

ศพด. วัดท่าสง่า

1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
2) ครู ค.ศ.1-ค.ศ.3 (1)
3) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ 1)

ศพด. วัดจำปาทอง

1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
2) ครู ค.ศ.1 (1)

ศพด. วัดหนองกระทุ่ม

1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
2) ครู ค.ศ.2 (1)
3) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1)
4) ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1)

ศพด. วัดโคกสว่าง

1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
2) ครู ค.ศ.2 (1)

ศพด. วัดโนนนาพวง

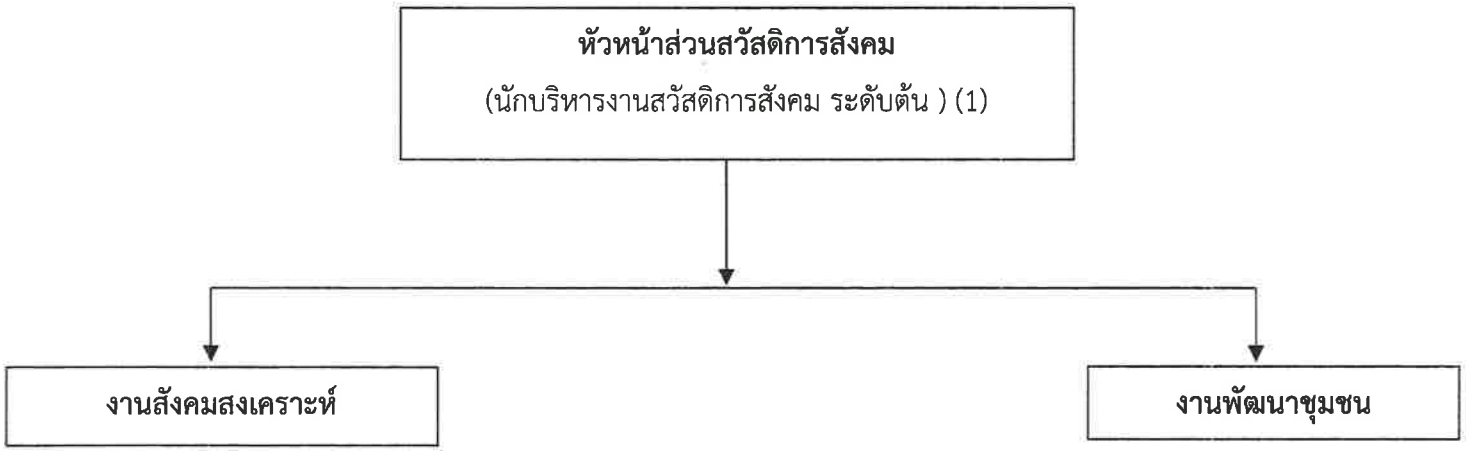
1) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง1)
2) ครู ค.ศ.1 (1)

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

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

เห็นชอบ



1) นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (ว่าง1)

1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (1)

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

เห็นชอบ

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
1	จ่าเอกชัยชุมพล ทองแย้ม	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	636,840 (53070*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	804,840
2	พันจ่าเอกนิรุจน์ เฉลียวชาติ	ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/กลาง	583,920 (48660*12)	42,000 (3,500*12)	-	625,920
	<u>สำนักปลัด</u>											
3	-	ปริญญาตรี	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง)	42,000 (3,500*12)	-	ว่างเดิม 435,600
4	นางสาววริษา ใสแสง	ปริญญาโท รัฐศาตร์ มหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	521,760 (43480*12)	-	-	521,760
5	นายณัฐพงษ์ หิริโอตัปปะ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-301-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	10-301-3105-001	นิติกร	ชำนาญการ	505,560 (42,130*12)	-	-	505,560
6	นางสาวชญาภา เย็นวัฒนา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	462,360 (38,530*12)	-	-	462,360
7	-	ปริญญาตรี	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
8	นายธวัฒชัย พิทักษ์	ปริญญาตรี	10-3-01-3805-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	10-3-01-3805-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	256,680 (21390*12)	-	-	256,680
9	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
10	นางสาวสุภาพร งาคม	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	256,200 (21350*12)	-	-	256,200
11	นางสาวสุทธิดา หาญลบ	ปริญญาตรี สาขาคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,800 (13650*12)	-	-	163,800

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
12	นายสมปอง แววตะคุ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	200,520 (16710*12)	-	-	200,520
13	นางสาวปุญญาพัฒน์ ขาลเชว้า	ปริญญาตรี การสื่อสารมวลชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	192,120 (16010*12)	-	-	192,120
14	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	167,040 (13920*12)	-	-	ว่างเดิม 167,040
15	นายประยงค์ แคเขว้า	มัธยมต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	200,400 (16700*12)	-	-	200,400
16	นายสมิง พรมประสงค์	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	167,520 (13960*12)	-	-	167,520
17	นายวิชัย ทวงลี	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ	-	-	พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ	-	203,400 (16950*12)	-	-	203,400
18	นายถนอม พิไลกุล	มัธยมต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานจัดเก็บขยะ	-	203,640 (16970*12)	-	-	203,640
19	นายสหราม จันพิมพ์	มัธยมต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	203,640 (16970*12)	-	-	203,640
20	นายทองเลื่อน เลี้ยงพรม	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	156,960 (13080*12)	-	-	156,960
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
21	นางอุลัย พันธ์สูงเนิน	มัธยมต้น	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
22	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
23	นายอายุวัต เมตตามิตร	มัธยมต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
24	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
25	นายคาวี เฉลียวชาติ	มัธยมต้น	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
26	นายเรวัต ชื่นสบาย	มัธยมต้น	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำฯ	-	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำฯ	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
27	-	-	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำฯ	-	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำฯ	-	108,000 (9000*12)	-	-	ว่างเดิม 108,000
	กองคลัง											
28	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500*12)	-	ว่างเดิม 435,600
29	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
30	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
31	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
	ลูกจ้างประจำ											
32	นางรัตนา ศิริชาติ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	376,080 (31340*12)	-	-	376,080
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	ว่าที่ร้อยตรีหญิงฐิติมา เด่นพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	214,920 (17910*12)	-	-	214,920
34	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040 (13920*12)	-	-	ว่างเดิม 167,040

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
35	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13920*12)	-	-	ว่างเดิม 167,040
	กองช่าง											
36	นายขันติ เตมินทร์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์ บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	602,400 (50200*12)	42,000 (3,500*12)	-	644,400
37	นางสาวปวีณา ถิดย์สุวรรณ	ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศกรรมโยธา	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	173,400 (14450*12)	-	-	173,400
38	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม 297,900
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
39	นายนพคุณ เทียบเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
40	นายประดิษฐ์ พิไลพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	208,920 (17410*12)	-	-	208,920
41	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	167,040 (13920*12)	-	-	ว่างเดิม 167,040
42	นางสาวณัฐณิชา กันพระยา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	198,120 (16510*12)	-	-	198,120
	พนักงานจ้างทั่วไป											
43	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000*12)	-	-	108,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
44	นางวิไลลักษณ์ จิตอ่อง	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	546,840 (45570*12)	42,000 (3,500*12)	-	588,840

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
45	นายธนกฤติ วัฒนะสัย	ปริญญาตรี วิทยาศาตร์บัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	321,000 (26750*12)	-	-	321,000
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
46	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
									(11500*12)			138,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า											
47	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
48	-	-	10-3-08-2203-938	ครู	-	10-3-08-2203-938	-	-	261,240 (21770*12)	-	-	ว่างเดิม
49	นางสาวณฐมน เงินมาก	ปริญญาตรีครุศาตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	112,800 (9,400*12)	-	-	112,800
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาทอง											
50	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
51	นางสาวสำรอง ซูณรงค์	ปริญญาตรีครุศาตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-2203-939	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-2203-939	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	387,960 (32330*12)	42,000 (3500*12)	-	429,960
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองกระทุ่ม											
52	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
53	นางสาววจีรัตน์ ยาตรี	ปริญญาตรีครุศาตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	10-3-08-2203-511	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-2203-511	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	456,600 (38050*12)	42,000 (3500*12)	-	498,600
54	นางศุมาลิน ขำเขว้า	ปริญญาตรีครุศาตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	297,360 (24780*12)	-	-	297,360
55	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	180,000 (15000*12)			ว่างเดิม 18,000

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง											
56	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
57	นางสาวรวิกานต์ ถาบุญเรียง	ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา	10-3-08-2203-936	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-2203-936	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	398,160 (33180*12)	42,000 (3500*12)	-	440,160
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโนนนาพวย											
58	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก
59	นางบานเย็น เฝดสูงเนิน	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-2203-937	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-2203-937	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	394,320 (32860*12)	42,000 (3500*12)	-	436,320
	กองสวัสดิการสังคม											
60	นางสาวนัฏฐาพร จานแสน	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	538,680 (44890*12)	42,000 (3500*12)	-	580,680
61	นายธนากรณ์ สมภูมิ	ปริญญาตรีรัฐศาสนศาสตร์บัณฑิต	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	213,840 (20390*12)			213,840
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
62	นายอรรณพ ศิริชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	200,400 (16700*12)	-	-	200,400
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
63	-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลาการทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4 .จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ

ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ที่ ๑๐๕ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์....

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายเมธา คุ้มหมู่)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐-๔๔๐๕-๖๐๐๘

ที่ ชย ๗๒๒๐๑/๒๑๔ **วันที่** ๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ที่ ๑๐๕/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายเมธา คุ้มหมู่)

ประธานคณะกรรมการ/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๗ .สิงหาคม ๒๕๖๙. เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ที่ ๑๐๕/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๖ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

/และใช้กำลังคน....

และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

๔.๒ พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-สำเนา-

รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ครั้งที่ 1/2569

วันที่ 7 สิงหาคม 2569 เวลา 09.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายเมธา คุ้มหมู่	ประธานกรรมการ	เมธา คุ้มหมู่
2	จ่าเอกชัยชุมพล ทองแย้ม	กรรมการ	ชัยชุมพล ทองแย้ม
3	นายขันติ เตมินทร์	กรรมการ	ขันติ เตมินทร์
4	นางสาววิไลลักษณ์ แววตะคุ	กรรมการ	วิไลลักษณ์ แววตะคุ
5	นางสาวนัฏฐาพร จานแสน	กรรมการ	นัฏฐาพร จานแสน
6	พันจ่าเอกนิรุจน์ เฉลียวชาติ	กรรมการและเลขานุการ	นิรุจน์ เฉลียวชาติ
7	นางสาววริษา ใสแสง	ผู้ช่วยเลขานุการ	วริษา ใสแสง

เริ่มประชุมเวลา **เวลา 10.00 น.**

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเมธา คุ้มหมู่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2570 - 2572 ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

1.1.คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ที่ 105/2569 ลงวันที่ 13 กรกาคม 2569 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572 ดังนี้

1.1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ

1.1.2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ

1.1.3 ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

1.1.4 ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ

1.1.5 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คณะกรรมการ

1.1.6 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ

1.1.7 นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

1.2 คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ชีบนประจำปีงบประมาณ 2570 -2572 โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา 3 ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1.2.1 ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

1.2.2 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา 3 ปี

1.2.4 ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

1.2.5 ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

1.2.6 พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ประจำประมาณ 2570 -2572

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้กับทุกท่านไปแล้วนั้น ก่อนพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **1.1 งานราชการทั่วไป** 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 6) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ **1.2 งานบริหารงานบุคคล** 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ **1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** 1) งานยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล **1.1 งานราชการทั่วไป** 1) งานธุรการ 2) งานประชาสัมพันธ์ 3) งานกิจการสภา 4) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 5) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 6) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ **1.2 งานบริหารงานบุคคล** 1) งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 2) งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) งานข้อมูลทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ 4) งานประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน 6) งานการลาทุกประเภท 7) งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 8) งานแผนพัฒนาบุคลากร 9) งานการให้พ้นจากราชการ **1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** 1) งานยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนา 2) งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด 3) งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	4) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ	
1.4 งานนิติการ	**1.4 งานนิติการ**	
1) งานกฎหมายและคดี	1) งานกฎหมายและคดี	
2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์	2) งานร้องเรียน ร้องทุกข์	
3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย	3) งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย	
4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	4) งานเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	
1.5 งานบริหารสาธารณสุข	**1.5 งานบริหารสาธารณสุข**	
1) งานส่งเสริมสุขภาพ	1) งานส่งเสริมสุขภาพ	
2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	2) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	
3) งานคุ้มครองผู้บริโภค	3) งานคุ้มครองผู้บริโภค	
4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค	4) งานระบบหลักประกันสุขภาพและป้องกันโรค	
5) งานหลักประกันสุขภาพ	5) งานหลักประกันสุขภาพ	
6) งานสิ่งแวดล้อม	6) งานสิ่งแวดล้อม	
7) งานรักษาความสะอาด	7) งานรักษาความสะอาด	
	8) งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
1.6 งานส่งเสริมการเกษตร	**1.6 งานส่งเสริมการเกษตร**	
1) งานวิชาการเกษตร	1) งานวิชาการเกษตร	
2) งานวิชาการปศุสัตว์	2) งานวิชาการปศุสัตว์	
3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	3) งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	
1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย	2) งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู	3) งานช่วยเหลือฟื้นฟู	
4) งานกิจการ อปพร.	4) งานกิจการ อปพร.	
5) งานอาสาภัยพิบัติ	5) งานอาสาภัยพิบัติ	
6) งานจราจร	6) งานจราจร	
7) งานป้องกันยาเสพติด	7) งานป้องกันยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2.กองคลัง **2.1 งานการจ่ายเงิน-การับเงิน** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง **2.2 งานการจัดทำบัญชี** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	**2.กองคลัง** **2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง **2.2 งานการจัดทำบัญชี** 1) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 2) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 3) งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย 4) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน 5) งานทำงบทดลอง	
3. กองช่าง **3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ** 1) งานออกแบบงานก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเขียนแบบ คัดลอกแบบ และจัดทำแบบแปลน 3) งานปรับปรุงและจัดทำแบบก่อสร้าง **3.2 งานประมาณราคาและจัดทำราคากลาง** 1) งานสำรวจและถอดปริมาณงาน 2) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างและจัดทำราคากลาง 3) งานจัดทำบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา (BOQ) **3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน	**3. กองช่าง** **3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ** 1) งานออกแบบงานก่อสร้างและโครงสร้างพื้นฐาน 2) งานเขียนแบบ คัดลอกแบบ และจัดทำแบบแปลน 3) งานปรับปรุงและจัดทำแบบก่อสร้าง **3.2 งานประมาณราคาและจัดทำราคากลาง** 1) งานสำรวจและถอดปริมาณงาน 2) งานประมาณราคาค่าก่อสร้างและจัดทำราคากลาง 3) งานจัดทำบัญชีแสดงปริมาณงานและราคา (BOQ) **3.3 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง** 1) งานควบคุมการก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2) งานตรวจสอบคุณภาพงานและเก็บตัวอย่างวัสดุเพื่อทดสอบ 3) งานซ่อมบำรุงและตรวจรับงานก่อสร้าง **3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ **3.5 งานควบคุมอาคาร** 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย **3.6 งานผังเมือง** 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	2) งานตรวจสอบคุณภาพงานและเก็บตัวอย่างวัสดุเพื่อทดสอบ 3) งานซ่อมบำรุงและตรวจรับงานก่อสร้าง **3.4 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง** 1) งานติดตั้งและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ **3.5 งานควบคุมอาคาร** 1) งานขออนุญาตก่อสร้างอาคารตามกฎหมาย 2) งานขออนุญาตขุดดินถมดินตามกฎหมาย **3.6 งานผังเมือง** 1) งานตรวจสอบการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง 2) งานควบคุมการใช้พื้นที่ตามกฎหมายผังเมือง	
4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **4.1 งานบริหารการศึกษา** 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา **4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี 3) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ **4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** **4.1 งานบริหารการศึกษา** 1) งานสารบรรณ 2) งานวางแผนจัดการศึกษา 3) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา **4.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น** 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 2) งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี 2) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ **4.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
5. กองสวัสดิการสังคม **5.1 งานสังคมสงเคราะห์** 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 9) ศูนย์ช่วยเหลือสังคม **5.2 งานพัฒนาชุมชน** 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว 4) งานโรงเรียนผู้สูงอายุ	**5. กองสวัสดิการสังคม** **5.1 งานสังคมสงเคราะห์** 1) งานการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ 2) งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 3) งานข้อมูลสารสนเทศ 4) งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด 5) งานสงเคราะห์ครอบครัว 6) งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน 7) งานศูนย์บริการคนพิการ 8) งานกองทุนสวัสดิการชุมชน 9) ศูนย์ช่วยเหลือสังคม **5.2 งานพัฒนาชุมชน** 1) งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 2) งานสภาเด็กและเยาวชน 3) งานศูนย์พัฒนาครอบครัว 4) งานโรงเรียนผู้สูงอายุ	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 1) งานตรวจสอบภายใน	**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** 1) งานตรวจสอบภายใน	

8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) (10-3-01-3805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานตกแต่งส่วน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานขับรถจัดเก็บขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอก. อบต.)
นักวิชาการเงินและบัญชี (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานกาเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองช่าง (03)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (10-3-05-4703-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570 – 2572 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าสง่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-938)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำปาทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองกระทุ่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-511)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสว่าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-939)	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567– 2569 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนนาพวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สถ./สำนักงบประมาณ
ครู (10-3-08-2203-936)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-00-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**63**	**63**	**63**	**63**	-	-	-	

นายเมธา คุ้มหมู่ คณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไร จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีขอมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ที่ประชุม ***มีมติให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2570-2572 ข้อ 8.2 ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ***

นางสาววริษา ใสแสง
นักทรัพยากรบุคคล
/ผู้ช่วยเลขานุการ

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา 3 ปี ประมาณการ

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
2570	47,342,715	16,705,958	35.82
2571	49,709,851	17,550,380	35.81
2572	52,195,343	18,446,276	35.82

นายเมธา คุ้มหมู่
นายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลขี้บน

สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ ก.อบต.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

5.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1) หลักการและเหตุผล

2) เป้าหมายการพัฒนา

2) หลักสูตรการพัฒนา

4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569

2. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

2.1 ประกาศ ก.ท.จ.ชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน หมวด 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ข้อ 261 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.อบต. / ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.อบต.จังหวัด ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือ องค์การ

บริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ข้อ 264 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 265 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 266 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลนั้น ฯลฯ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(1) หลักการและเหตุผล

(2) เป้าหมายการพัฒนา

(3) หลักสูตรการพัฒนา

(4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(6) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ 278 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 271 แล้วเสนอให้ ก.อบต.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

<u>ข้อพิจารณาและข้อเสนอ</u>

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ของส่วนตำบล

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1) หลักการและเหตุผล
2) เป้าหมายการพัฒนา
3) หลักสูตรการพัฒนา
4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.ท.จ.ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 **เรื่องอื่น ๆ**

ปิดประชุม เวลา 12.00 น.

ลงชื่อ..... ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววริษา ใสแสง.)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จ่าเอก..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ชัยชุมพล ทองแย้ม)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน