



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนา กำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าสามารถคาดคะเนได้ ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบและแนวทางในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๑๑
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะดำเนินการ.....	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๕๐
๑๔. ภาคผนวก.....	๕๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอเกษตรสมบูรณ์
จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (กอบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ากำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านเป้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เป็นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓. กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตและเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะของงาน ดังนี้

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงาน ที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๓.๑.๒ พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า (พนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์ขบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามขบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีขบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจการดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีเวลาการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๑๙๖,๘๘๐/๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๒.๓๘
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา

๒. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๒๐๔,๕๓๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๒๖.๖๒ คน
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๖ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา

๓. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖๘,๖๘๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๐.๔๙
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๔ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

๔. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๘๘๙,๙๕๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๐.๗๕
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๒ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๖๑๑,๓๘๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๙.๕๖
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการครู อบต. ๔ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา (เงินอุดหนุน)
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๑๕๐,๔๕๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑.๘๒
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๑ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา

- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ คือ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ลำส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน

๒. ๖ คือ ในหนึ่งวัน ใช้เวลาการปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ในหนึ่งชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทั้งหมด ซึ่งการสอบถามหรือ

สัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลกับองค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ครู ผช.ครูฯ (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	อบต.สระโพนทอง	๘	๖๖,๙๐๗,๐๐๐	๑๖	๕	-	๓๕
๒	อบต.โนนกก	๗	๗๔,๙๕๐,๐๐๐	๑๖	๕	๑	๔๑
๓	อบต.หนองข่า	๖	๖๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๘	-	๔๐

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกับ บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสาม แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการ กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลด ตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคน ครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๘.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๘.๒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป็ดต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่า การเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่ง ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work porcess) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Porcess Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีพื้นที่ ๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖,๔๗๐ ไร่ อยู่ห่างจากอำเภอเกษตรสมบูรณ์ ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดชัยภูมิ ๑๑๒ กิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองใน ๑๐ หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่เป็นที่ราบและป่าเขา ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ อ้อย ปลูกยาสูบ ยางพารา ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้สำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่

๔.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง หินคลุกอยู่
- ๒) ปัญหาถนนลำเลียงการเกษตรไม่สะดวก
- ๓) ปัญหาน้ำทำการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔) ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาไฟฟ้าทำการเกษตร
- ๖) ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
- ๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ๘) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก

ความต้องการ

- ๑) กำลังสร้างถนนคอนกรีตทุกหมู่บ้าน
- ๒) ปรับปรุงลำเลียงการเกษตรโดยลงหินคลุก
- ๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน ขุดสระกักเก็บน้ำ
- ๔) ก่อสร้างประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่บ้าน
- ๕) ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ๖) ก่อสร้างรางระบายน้ำทุกหมู่บ้าน
- ๗) ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างในถนนทุกสาย
- ๘) ติดตั้งเสาสัญญาณโทรศัพท์ในพื้นที่ห่างไกล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการว่างงานของประชาชน
- ๒) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๓) ปัญหาการอพยพแรงงาน
- ๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ๕) ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ๓) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทาง

ในการเพิ่มรายได้

- ๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- ๕) จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานของกลุ่มอาชีพเพื่อยกมาตรฐานฝีมือ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย
- ๒) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายรวมถึงอุบัติเหตุต่างๆ
- ๓) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังไม่เป็นระบบ
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๕) ปัญหากลุ่มเด็กวัยรันทะเลาะวิวาทและมั่วสุม
- ๖) ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน
- ๗) ปัญหาสนามกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน
- ๘) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ๙) ปัญหาการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- ๑) การจัดตั้งกองทุนเพื่อสุขภาพ
- ๒) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา
- ๓) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชน
- ๔) การแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ๕) จัดอบรมเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๖) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาแก่เด็กและเยาวชน
- ๗) จัดซื้อกล้องวงจรปิดภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘) สร้างสนามกีฬา และจัดหาเครื่องออกกำลังกาย
- ๙) ปรับปรุงสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐาน
- ๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่น กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- ๓) การประชาสัมพันธ์ของท้องถิ่นยังไม่ทั่วถึง
- ๔) ขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๕) อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ๖) การเลือกปฏิบัติการประชาชนในบางพื้นที่

ความต้องการ

- ๑) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่น กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ๓) ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ และออกบริการ ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ
- ๔) บังคับใช้กฎหมายในอย่างจริงจัง
- ๕) ปรับปรุงอาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
- ๖) ปฏิบัติตามกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๗) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตร
- ๘) ปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิ
- ๙) ปัญหาซื้อขายที่ดิน ส.ป.ก. ๔-๐๑

ความต้องการ

- ๑) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและการกำจัดขยะ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๓) จัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๕) รมณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๗) กิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา
- ๘) บังใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๙) ออกเอกสารสิทธิให้กับประชาชนที่ครอบครองที่ดินที่อยู่ในเกณฑ์สามารถที่จะออกได้
- ๑๐) ดำเนินตามกฎหมายอย่างจริงจัง

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาโรคระบาดในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาการเกิดเหตุรำคาญจากการประกอบอาชีพ เช่น การเลี้ยงสุกร
- ๓) การโรคเรื้อรังในชุมชน เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง

- ๔) ปัญหาด้านขยะ
- ๕) ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข
- ๖) ปัญญาบุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑) การกำจัดลูกน้ำยุงลาย โดยการจัดสิ่งแวดล้อมของบ้านเรือน ชุมชน
- ๒) การให้ความรู้และทำข้อตกลงกับผู้ประกอบอาชีพ การสร้างโรงเรียนที่ถูกต้องและ

ห่างไกลจากชุมชน

- ๓) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารยาทของคนในชุมชน แนะนำให้ออกกำลังกาย
- ๔) การจัดการขยะต้นทาง การคัดแยกขยะในครัวเรือน
- ๕) ให้ความรู้แก่ประชาชน จัดฝึกอบรม
- ๖) เพิ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาอาคารเรียน ไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียน
- ๒) ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษามีหลายฉบับ
- ๓) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
- ๔) บางหมู่บ้านไม่มีโรงเรียน ทำให้เด็กไม่ได้เรียนหนังสือ
- ๕) พื้นที่ห่างไกล ไม่สามารถไปโรงเรียนได้
- ๖) ผู้ปกครองมีฐานะค่อนข้างยากจนไม่มีเงินส่งลูกเรียนหนังสือ
- ๗) ผู้ปกครองส่วนมากทำอาชีพเกษตรกรรม จึงให้ลูกทำอาชีพเกษตรกรรมด้วย
- ๘) ครูและบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อเด็กนักเรียน

ความต้องการ

- ๑) รัฐควรอุดหนุนงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนให้เพียงพอ
- ๒) แก้ไขระเบียบกฎหมายให้รวมกันอยู่ในฉบับเดียวกัน
- ๓) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๔) ก่อสร้างโรงเรียนให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๕) จัดรถรับส่งนักเรียน
- ๖) จัดงบประมาณให้เรียนฟรีทุกคนและอุปกรณ์การเรียน
- ๗) สร้างจิตสำนึกให้ผู้ปกครองให้ลูกได้เรียนหนังสือสูงๆ
- ๘) เปิดกรอบอัตราค่าจ้างครูให้มากกว่านี้เพียงพอต่อนักเรียน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และพัฒนายาวจนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้าน พัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การสาธารณูปการ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือระบบการประปาที่ดีขึ้น
- ๗) การจัดให้มีตลาด
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีสถานพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมประชาชน
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน
- ๑๐) การส่งเสริมการฝึกการประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ้านเป้า

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดชุมชน
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากส่วนราชการอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีห้องสมุดชุมชน
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การจัดสรรงบประมาณซึ่งตามกฎหมายจะต้องจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าและชุมชนภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไข้ปัญหาของท้องถิ่น ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

ปัจจัยภายใน

- จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
๒. พื้นที่เป็นที่ลุ่ม สภาพดินมีความสมบูรณ์
๓. มีสถานศึกษาเปิดสอนจนถึงระดับชั้นพื้นฐาน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและรถบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS)
๔. เกษตรกรปลูกพืชทางเศรษฐกิจหลากหลายชนิด เช่น ข้าว ยางพารา ยาสูบ อ้อย พริก ถั่วเหลือง
๕. ประชาชนในตำบลไม่มีความขัดแย้งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ประชาชนในตำบลมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม

- จุดอ่อน

๑. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างน้อยทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ
๒. ขาดความรู้ความเข้าใจในการเพิ่มคุณภาพ เพิ่มมูลค่าทางการเกษตร
๓. โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ไม่เพียงพอ
๔. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
๕. ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวได้
๖. เกษตรไม่มีความรู้ความเข้าใจและขาดการวางแผนด้านการควบคุมการผลิต, รวมกลุ่ม, จัดตั้งสหกรณ์

ปัจจัยภายนอก

- โอกาส

๑. เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่ออำเภอคอนสาร – เกษตรสมบูรณ์-หนองบัวแดง ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสในการค้าขายประกอบอาชีพ
๒. การแก้ไข้ปัญหาความยากจนและปัญหาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๔. จังหวัดมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านธรรมชาติ ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น หุ่นกระมัง เขื่อนจุฬาภรณ์ และวัดป่าห้วยกุ่ม ซึ่งตำบลบ้านเป้าเป็นเส้นทางเดินทางผ่าน

- **ข้อจำกัด**

๑. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์ของพ่อค้าคนกลาง
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๓. ภาวะโลกร้อนทำให้สภาพอากาศแปรปรวนส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทาง การพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า คือ **“โครงสร้างพื้นฐานดี มีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ
๒. เพื่อสืบทอดศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๓. เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ ออกกำลังกาย ความสามัคคีกลมเกลียว สุขภาพแข็งแรง และห่างไกลยาเสพติด
๔. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๕. เพื่อสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. เด็กนักเรียนได้รับการพัฒนาการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ
๒. ประชาชนสืบทอดศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
๓. เด็ก เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ มีความสามัคคี มีสุขภาพแข็งแรงและห่างไกลยาเสพติด
๔. ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียม
๕. ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับเบี้ยยังชีพ และเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อให้เกษตรกรได้ใช้น้ำเพาะปลูกพืช
๒. เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ ให้กับประชาชน เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๓. เพื่อก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐาน ประชาชนและเกษตรกรสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก
๔. เพื่อก่อสร้างวางท่อหรือร่องระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลากและบริหารจัดการชุดลอกปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
๕. เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงในครัวเรือนและภาคการเกษตร
๖. เพื่อบำรุงดูแลรักษาพื้นที่สาธารณะประโยชน์

ตัวชี้วัด

๑. เกษตรกรได้ใช้น้ำเพาะปลูกพืชอย่างเพียงพอ ผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนมีทักษะและได้รับความรู้ด้านอาชีพ นำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน
๓. ประชาชนและเกษตรกรได้สัญจรเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐานและเดินทางไปมาได้อย่างสะดวก
๔. ฤดูน้ำหลากน้ำไม่ท่วมขังและประชาชน เกษตรกรมีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
๕. ประชาชนในเขตพื้นที่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงทั้งในครัวเรือนและภาคการเกษตรปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พื้นที่สาธารณะประโยชน์ได้รับการบำรุงดูแลรักษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บึงแก้งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวประจำตำบล
๒. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านน่าอยู่ น่ามอง
๓. เพื่อให้ประชาชนสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ

ตัวชี้วัด

๑. บึงแก้งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวประจำตำบล
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และประชาชนร่วมกันปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านให้มีสภาพที่ดีขึ้น น่าอยู่ น่ามอง
๓. ประชาชนกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์กร/ บ้านเมืองที่ดีและการพัฒนาตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนทั่วไปและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาการเมืองและสังคม เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน AEC
๒. เพื่อให้การบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที
๓. เพื่อเป็นการป้องกัน ฝ่าละอองธุลีพระบาทผู้เสี่ยงภัยกับการติดยาเสพติดและการรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและแก้ปัญหาความรุนแรง ความเสียหายจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและและสาธารณภัยต่าง ๆ
๔. เพื่อเป็นการสนองและปฏิบัติตามนโยบายตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาล

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนทั่วไปและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาการเมืองและสังคม เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน AEC
๒. องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที
๓. ความสูญเสีย ความเสียหายจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ ลดลงและผู้ที่ได้รับความเสียหายได้รับการช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลทันที ผู้เสี่ยงต่อการติดยาเสพติดได้รับการเฝ้าระวังและตักเตือน ผู้ติดยาเสพติดได้รับการบำบัด ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามนโยบายตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายของรัฐบาลทุกนโยบาย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๔) การพัฒนาสื่อสารเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๕) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๖) การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน
- ๓) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- ๔) สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
- ๕) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
- ๗) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๘) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- ๙) การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
- ๑๐) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๑๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
- ๑๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างไม่มีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ แต่เนื่องจากที่ผ่านม่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการย้าย การโอน การรับโอน - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการย้าย การโอน การรับโอน - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต. ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

เห็นชอบ

~ ๒๕ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณสุขต่างๆ แก่ชุมชน โรงเรียน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร	- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณสุขต่างๆ แก่ชุมชน โรงเรียน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๒๖ ~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลอง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียน คุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลอง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียน คุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๒๓/~

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐- ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร <u>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <u>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร <u>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <u>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย โดยได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามข้อ ๘.๑ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการและอัตราากำลังที่ต้องการ ได้ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี ๑๙๖,๘๘๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๒.๓๘ คน (ปัจจุบันมี ๑ อัตรา)

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๒๐๔,๕๓๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๒๖.๖๒ คน (ปัจจุบันมี ๑๕ อัตรา)

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖๘,๖๘๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑๐.๔๙ คน (ปัจจุบันมี ๕ อัตรา)

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๘๘๙,๙๕๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑๐.๗๕ คน (ปัจจุบันมี ๕ อัตรา)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๑,๖๑๑,๓๘๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑๙.๔๖ คน (ปัจจุบันมี ๙ อัตรา)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

- ปริมาณงานต่อปี ๑๕๐,๔๕๐ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนคนที่ต้องการ ๑.๘๒ คน (ปัจจุบันมี ๑ อัตรา)

เห็นชอบ

~ ๓๐ ~

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและให้สามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำกรอบอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๓๑ ~

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01)								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	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	-	-	-	ว่างเดิม
- นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๓๒ ~

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
-คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (05)								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1		-	-	
-นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
-ช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๓๓ ~

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษาฯ (08)								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเป้า								
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอจัดสรรจาก สธ./สำนัก งบประมาณ (เงินอุดหนุน)
-ครู (10-3-08-6600-044)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-045)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-046)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-047)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
-ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	37	37	37	37	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

~ ๓๔ ~

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด อบต. (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	15	15	15	15	-	-	-	
กองคลัง (04)	5	5	5	5	-	-	-	
กองช่าง (05)	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)	10	10	10	10	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	37	37	37	37	-	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9.1 จำนวนเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราที่กำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	1	-	-	-	-	36,950	32,890	34,860	748,930	783,790	820,740	ว่างเต็ม
สิ้นปีปกติ (01)																					
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	25,120	23,620	25,040	459,220	484,260	509,380	ว่างเต็ม
3	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	-	23,960	21,320	22,600	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	265,800	0	1	1	1	1	-	-	-	-	18,000	15,960	16,920	281,760	298,680	316,680	(22,150)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	-	23,960	21,320	22,600	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
6	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	1	469,200	0	1	1	1	1	-	-	-	-	31,680	28,200	29,880	497,400	527,280	558,960	(39,100)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	-	23,960	21,320	22,600	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภารกิจ																					
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	242,640	0	1	1	1	1	-	-	-	-	10,560	9,720	10,200	252,360	262,560	273,120	(20,220)
9	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	-	217,800	0	1	1	1	1	-	-	-	-	9,120	0	8,760	217,800	226,560	235,680	ว่างเต็ม
10	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	283,680	0	1	1	1	1	-	-	-	-	12,360	11,400	11,880	295,080	306,960	319,320	(23,640)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	-	7,320	6,720	6,960	173,760	180,720	188,040	(13,920)
12	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้พักขยะ)		1	1	136,560	0	1	1	1	1	-	-	-	-	6,000	5,520	5,760	142,080	147,840	153,840	(11,380)
13	คนงานประจําขยะขยะ (ผู้พักขยะ)		1	1	157,680	0	1	1	1	1	-	-	-	-	6,840	6,360	6,600	164,040	170,640	177,480	(13,140)
พนักงานจ้างทั่วไป																					
14	คนงานประจําขยะขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	คนงานประจําขยะขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	ภารโรง		1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	-	-	0	108,000	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
กองคลัง (04)																					
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	25,120	23,620	25,040	459,220	484,260	509,380	ว่างเต็ม
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	1	483,120	0	1	1	1	1	-	-	-	-	32,640	29,040	30,840	512,160	543,000	575,640	(40,260)
19	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	407,880	0	1	1	1	1	-	-	-	-	27,600	24,480	26,040	432,360	458,400	486,000	(33,990)
20	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	-	20,090	17,880	18,950	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภารกิจ																					
21	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		1	-	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	-	6,960	0	6,720	167,040	173,760	180,720	ว่างเต็ม
กองช่าง (05)																					
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	1	-	-	-	-	32,640	29,040	30,840	554,160	585,000	617,640	(40,260)
23	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	-	20,090	17,880	18,950	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานงานกรกิจ																		
24	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	205,680	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	9,000	213,960	222,600	231,600	(17,140)
25	ช่างไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)		1	1	168,600	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,440	182,520	189,840	(14,050)
	พนักงานช่างทั่วไป																		
26	คนงานทั่วไป		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
	กองการศึกษา (08)																		
27	กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	25,120	459,220	484,260	509,380	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้การสวนสนามสถาบัน																		
28	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
29	ครู		4	4	-	0	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานงานด้านการศึกษา																		
30	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (17,810)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	4,080	4,200	4,440	105,000	109,200	113,640	เงินอุดหนุน
31	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (17,810)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	4,080	4,200	4,440	105,000	109,200	113,640	เงินอุดหนุน
32	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		1	-	9,400	0	1	1	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานงานช่างทั่วไป																		ว่างเต็ม
33	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		ว่างเต็ม
34	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
(5)	รวม		37	20	7,692,480	336,000	37	37	37	-	-	-	611,760	433,771	453,862	9,096,680	9,550,481	10,025,732	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,364,502	1,432,572	1,503,860	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,461,182	10,983,053	11,529,592	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															32,378,850	33,997,793	35,697,683	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.30	32.30	32.29	

หมายเหตุ

 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 30,837,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 30,837,000 × 5% = 1,541,850 + 30,837,000 = 32,378,850

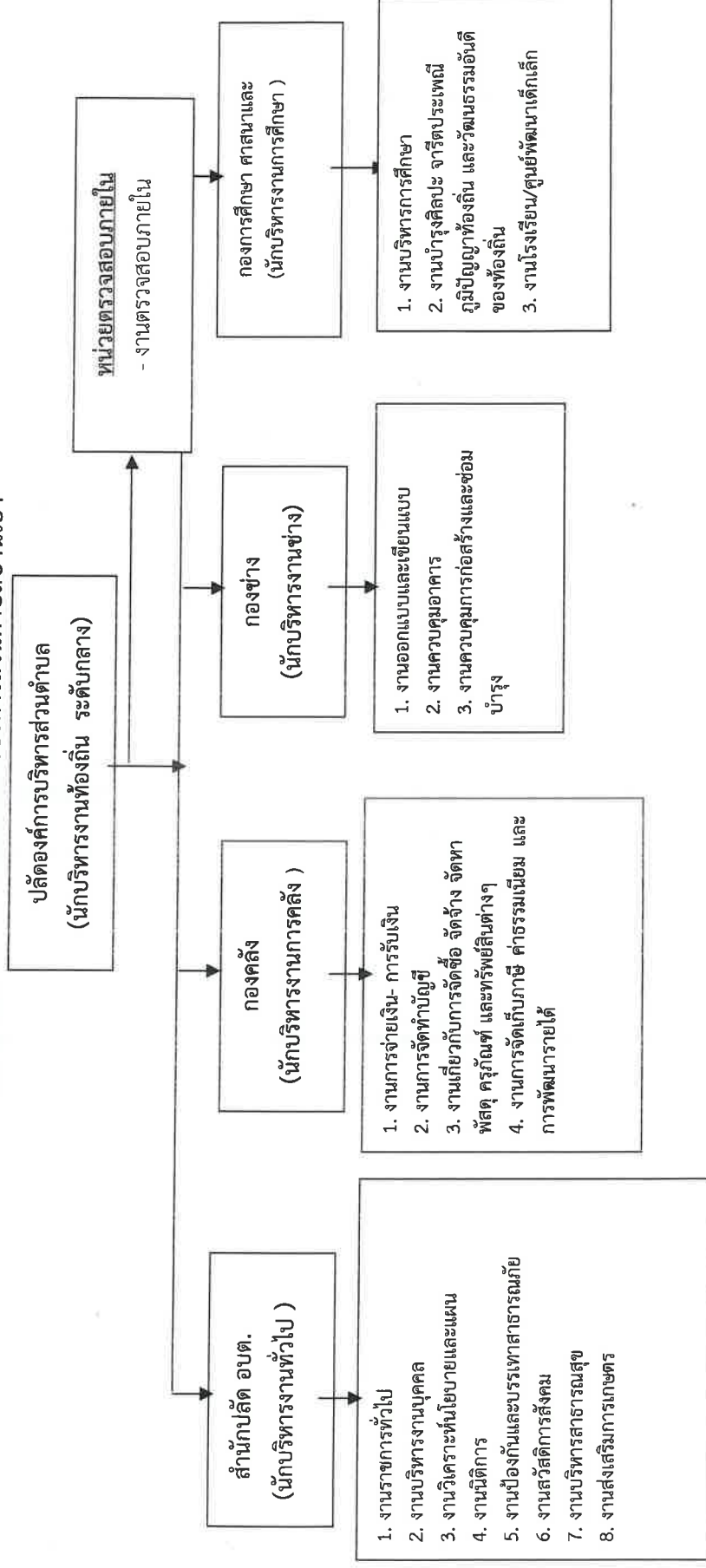
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 32,378,850 × 5% = 1,618,943 + 32,378,850 = 33,997,793

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 = 33,997,793 × 5% = 1,699,890 + 33,997,793 = 35,697,683

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

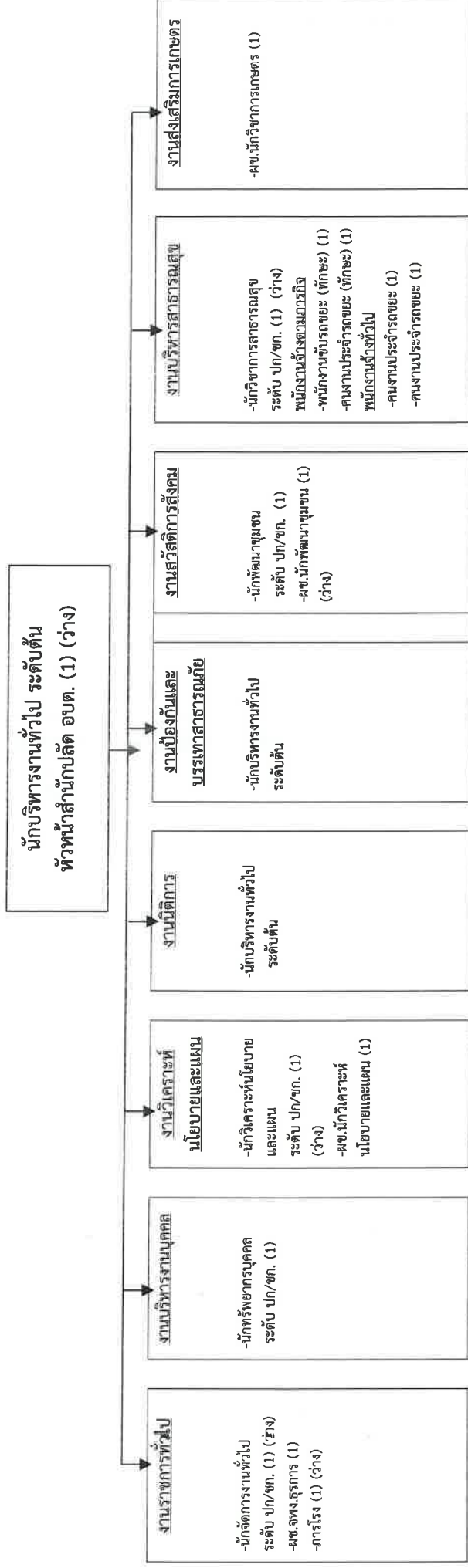
เห็นชอบ

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



เห็นชอบ

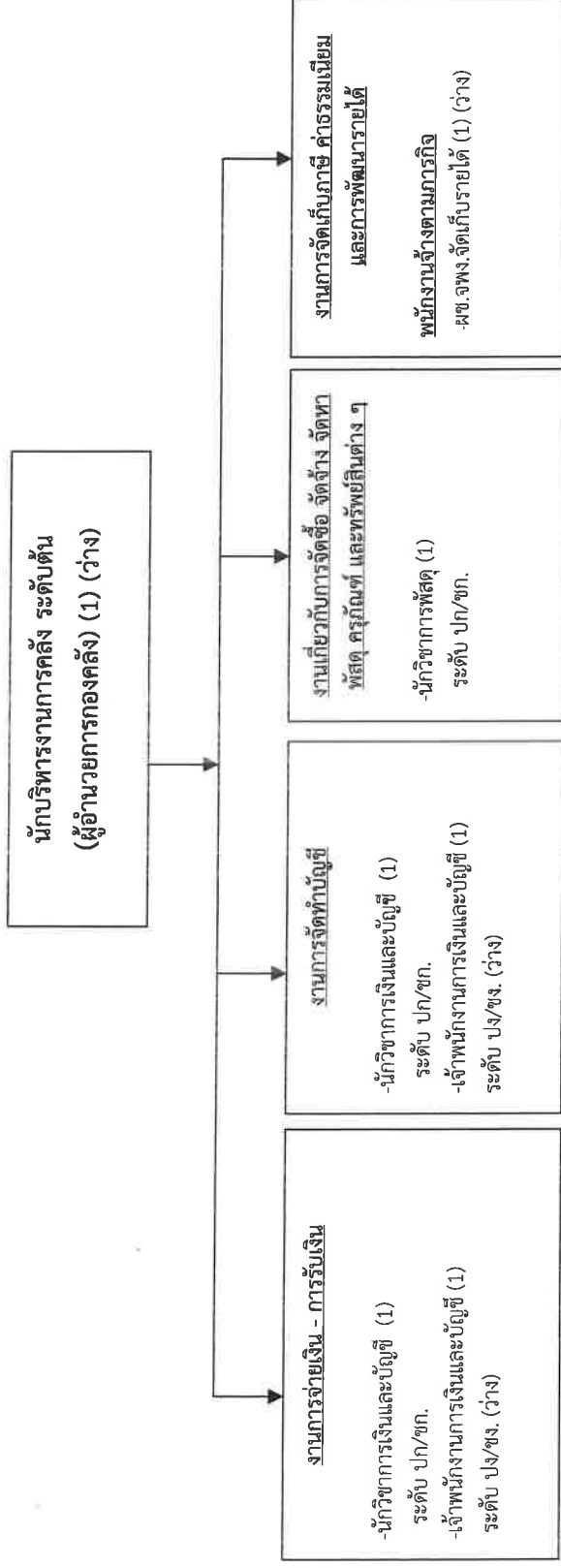
โครงสร้างสำนักปลัด เห็นชอบ



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก/ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
ระดับ	-	1	-	1	-	-	5	-	-	-	-	-	6	3
จำนวน	-	1	-	1	-	-	5	-	-	-	-	-	6	3

~ ๓๙ ~
เห็นชอบ

โครงสร้างองค์กร



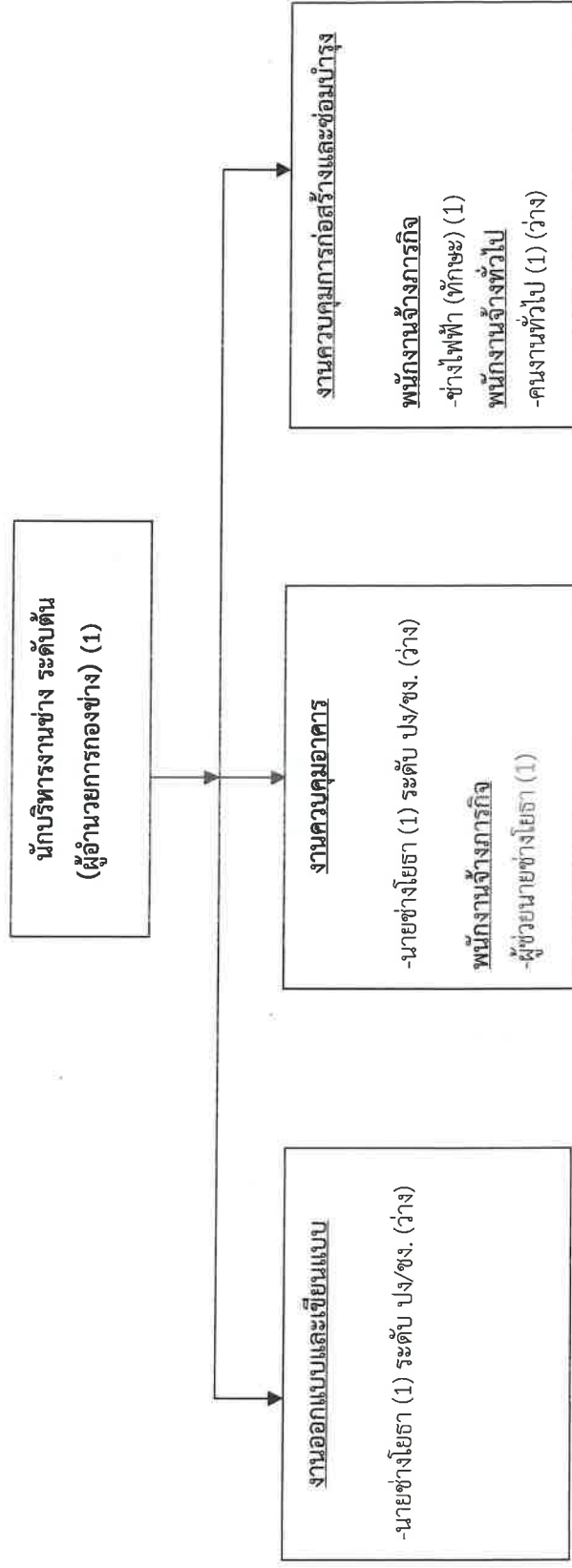
ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	เชี่ยวชาญ	ปง/ชง	ชำนาญงาน		
ระดับ													
จำนวน	-	-	-	1	-	-	2		-	1	-	1	-

เห็นชอบ

~ ๔๐ ~

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง

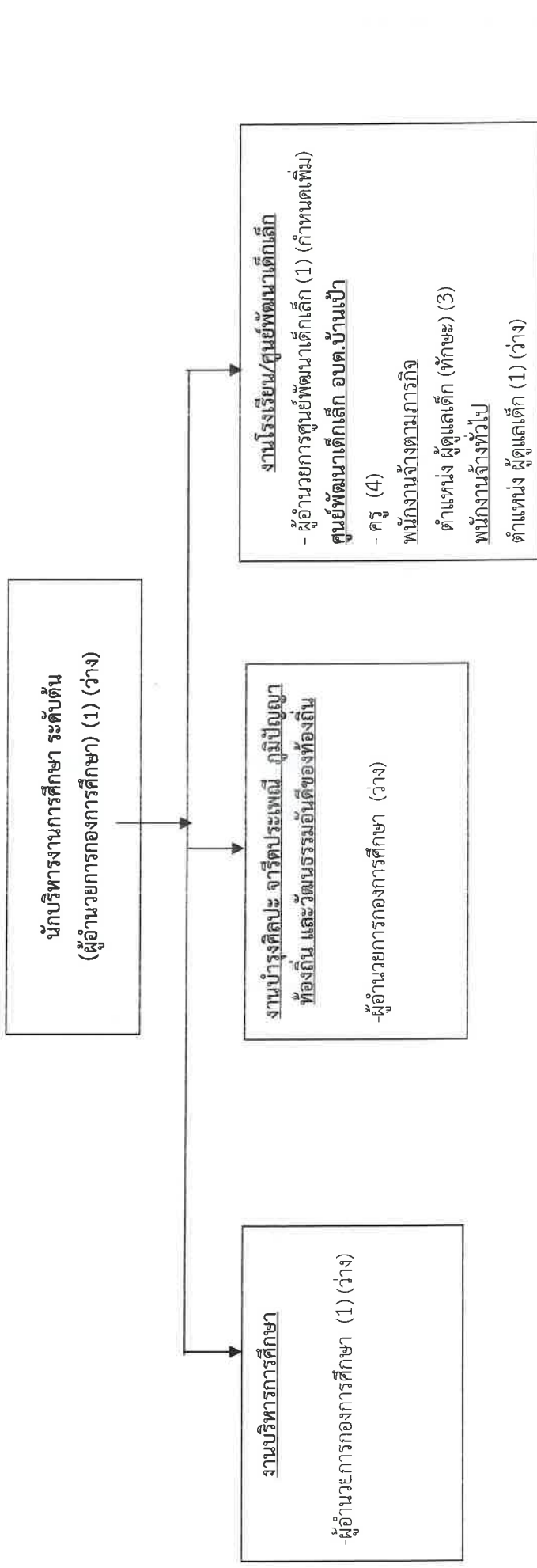


ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปค/ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง/ชง	ชำนาญงาน	อาวุโส	
ระดับ													
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1

เห็นชอบ

~ ๔๑ ~
เห็นชอบ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



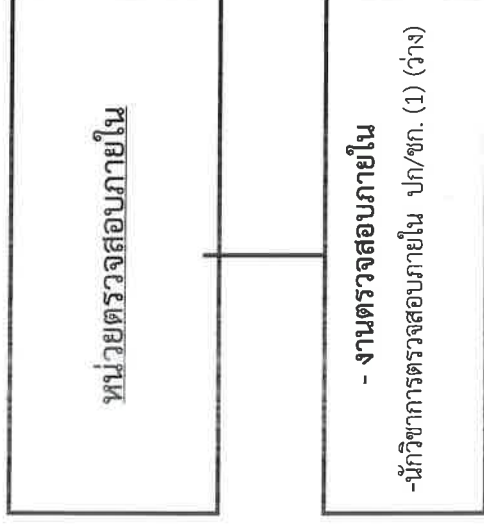
ประเภท ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	1

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวจะกระทำใ้ผู้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

เห็นชอบ

เห็นชอบ

แผนภูมิโครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยความสะดวก			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก/ชก	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน		
ระดับ													
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

เห็นชอบ

~ ๔๓ ~

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการคำนวณที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
1		-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลาง เงินเดือน)			84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)		ว่างเดิม
สำนักปลัด (01)															
2		-	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)			42,000 (3,500x12)	-		ว่างเดิม
3		-	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปค/ชก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปค/ ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			-	-		ว่างเดิม
4	นางสาวศรุตฯ พันธูลา	ศม.บ. (คส.ศษ)	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปค	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปค	265,800 (22,150x12)			-	-		265,800
5		-	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปค/ชก	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปค/ ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			-	-		ว่างเดิม
6	นางพรพรรณธนพร ภัทรพรักัญญากัก	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ ศึกษา)	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	469,200 (39,100x12)			-	-		469,200
7		-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค/ชก	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค/ ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)			-	-		ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
8	น.ส.พิมพ์นารา จุฑามะณี	ร.บ. (รัฐศาสตร)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	-	242,640 (20,220x12)	-	-	242,640	
9	-	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	217,800 (18,150x12)	-	-	ว่างเดิม	
10	นายธวัชชัย โทนสรินทร์	วท.บ. (เกษตรศาสตร)	-	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผ.ช.นักวิชาการเกษตร	-	283,680 (23,640x12)	-	-	283,680	
11	น.ส.ศุภลักษณ์ สบบำรุง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040	
12	นายอภิชาติ ลืออ่ำลิ่ง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380X12)	-	-	136,560	
13	นายอำพล สุพัญญา	ม.6	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	149,760 (12,480X12)	-	-	149,760	
พนักงานจ้างทั่วไป													
14	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	ว่างเดิม	
15	นายสมาน เลิศขามป้อม	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000	
16	นายยุพธนา สิงค	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
กองคลัง (04)													
17	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม	
18	นางสาวมัทยา ฝ้ายภูมิ	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	483,120 (40,260x12)	-	-	483,120	
19	นายยุทธ สำนะเบญจ	บธ.บ. (การตลาด)	10-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก	10-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก	407,880 (33,990x12)	-	-	407,880	
20	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ ชก	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ ชก	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม	
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	167,040 (13,920x12)	-	-	ว่างเดิม	
กองช่าง (05)													
22	นายจิรวัดน์ โคตรมา	วท.บ. (วิทยาศาสตร์)	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	483,120 (40,260x12)	42,000 (3,500x12)	-	483,120	
23	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ ชก	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ ชก	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
24	นายสุรวัฒน์ สุพัฒน์นาง	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	205,680 (17,140x12)	-	-	205,680	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
25	นายพนมพร เกียงดี	ม.6	-	ช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	-	-	ช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	-	168,600 (14,050x12)	-	-	-	168,600
พนักงานจ้างทั่วไป													
26	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา (๐๘)													
27	-	-	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า													
28	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอดำเนินการ จาก สอ./ สำนัก งบประมาณ
29	นางบุญเรียง ภาณุ	ค.บ (ศึกษาศาสตร์)	10-3-08-6600-044	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-044	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	417,240 (34,770x12)	-	42,000 (3,500x12)	-	417,240
30	นางประกายแก้ว ดีเสมอ	ค.บ (ศึกษาศาสตร์)	10-3-08-6600-045	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-045	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	405,720 (33,810x12)	-	42,000 (3,500x12)	-	405,720
31	น.ส.อรุณี จันทร์ขามป้อม	ค.บ (ศึกษาศาสตร์)	10-3-08-6600-046	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-046	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	414,120 (34,510x12)	-	42,000 (3,500x12)	-	414,120
32	นางอรุณ สิงห์โคตร	ค.บ (ศึกษาศาสตร์)	10-3-08-6600-047	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-047	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	409,440 (34,120x12)	-	42,000 (3,500x12)	-	409,440

เห็นชอบ

ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเก็บอื่น/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
นางมณีนีวรรณ โคกวง	ค.บ (การศึกษาทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	213,720 (17,810x12)	-	213,720
นางสุกัญญา จุลละขันธ์	ค.บ (การศึกษาทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	213,720 (17,810x12)	-	213,720
-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	136,560	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป										
-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)										
-	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	10-3-08-2107-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตอบสนองความต้องการของประชาชน บุคลากรต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีการ ในการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ ประกอบด้วย ๕ ด้าน ได้แก่

๑.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล หน้าที่โครงสร้างของงานนโยบาย

๑.๒ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานด้านช่าง

๑.๓ ด้านการบริหาร คือ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๑.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว คือ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย

๑.๕ ด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม คือ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนเองกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การศึกษาดูงาน จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. การสอนงาน ให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีแรงจูงใจ สอนงานในด้านต่างๆ และที่สำคัญมีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐
- ๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑
- ๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

~ ๕๑ ~

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ที่ ขย ๘๒๗๐๑/๔๕๐

วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมมีกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบไปแล้วนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้ใช้แผนดังกล่าวมาตลอดระยะและจะสิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ หนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ขย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๘๗ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ และหนังสืออำเภอเกษตรสมบูรณ์ ที่ ขย ๐๐๒๓.๘/๒๒๙๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยต้องจัดส่งให้จังหวัดชัยภูมิ จำนวน ๓ เล่ม ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขอเสนอเพื่อพิจารณา

๑. เห็นสมควรอนุมัติให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
๒. สมควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยเสนอคณะกรรมการดังต่อไปนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(ลงชื่อ)

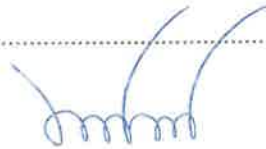


(นางสาวศรุธา พันธูลา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)



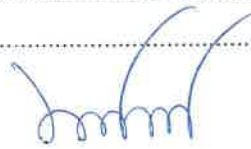
(นางพรพรหมธนพร ภัทรพรกัญญาภัก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.....

(ลงชื่อ)



(นางพรพรหมธนพร ภัทรพรกัญญาภัก)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

คำสั่งการของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)



(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระดุสย)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ที่ ๑๙๕/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีความจำเป็นที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ และเกิดประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และประชาชนในท้องถิ่นที่มารับบริการ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การดำเนินงานตามภารกิจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ตามตำแหน่งดังต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า (สำนักปลัด อบต.) โทร. ๐ - ๔๔๘๖ - ๖๑๔๑

ที่ ขย ๘๒๗๐๑/๔๕๑

วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ที่ ๑๙๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้แต่งตั้งท่านเป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลและประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ จึงขอเชิญประชุมเพื่อกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ขอเชิญเข้าร่วมประชุม ใน วัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

เมื่อวันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ไม่มี..(ประชุมครั้งแรก).....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตาม (สืบเนื่อง) การประชุมครั้งที่แล้ว

๓.๑.....ไม่มี.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๔.๑.....รับทราบคำสั่ง ที่ ๑๙๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑.พิจารณาวิเคราะห์ค่าจ้างงานและการกำหนดกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

๖.๑.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙

วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์	ประธานคณะกรรมการ ฯ	นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์
๒	นางพรพรหมธนพร ภัทรพรักญญาภัก	กรรมการ	นางพรพรหมธนพร ภัทรพรักญญาภัก
๓	นายยงยุทธ์ สำราญวงษ์	กรรมการ	นายยงยุทธ์ สำราญวงษ์
๔	นางบุญเรียง ภาแรง	กรรมการ	นางบุญเรียง ภาแรง
๕	นางสาวศรุชา พันธูลา	ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวศรุชา พันธูลา

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมครับ วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ผช.เลขาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งที่ ๑๙๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้เซ็นต์รับทราบไปแล้วนั้น มีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็น	กรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี
 ๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี
 ๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
 ๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕
- เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ 5

รับทราบ

เรื่อง เพื่อพิจารณา

5.1 การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

ประธาน: ฯ
นายวัชรินทร์ ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีรายละเอียดดังนี้

1. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารับเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

๒. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๒

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส ฯลฯ

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓ ฯลฯ

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี ฯลฯ

๒.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ “๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน”

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน 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 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เปรียบเทียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนด

ตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

3) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา 1 ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563

2. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า รายละเอียดตาม ข้อ ๘.๑ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ <u>งานราชการทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการย้าย การโอน การรับโอน - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> ๑.๑ <u>งานราชการทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๑.๒ <u>งานบริหารงานบุคคล</u> - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการย้าย การโอน การรับโอน - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผล แผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของ อบต. ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับ วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติ - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผล แผนงานและโครงการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของ อบต. ๑.๔ งานนิติการ - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับ วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณสุขต่างๆ แก่ชุมชน โรงเรียน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร	- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้ การป้องกันสาธารณสุขต่างๆ แก่ชุมชน โรงเรียน ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตร และเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่ เกษตรกร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลอง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียน คุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา - งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานทำงบทดลอง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียน คุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐- ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานเกี่ยวกับการประปา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร <u>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <u>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	<u>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร <u>๔.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน <u>๔.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานการศึกษาปฐมวัย <u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

ข้อ 8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้ำเป่า รายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01)								
-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	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	-	-	-	ว่างเดิม
-นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
-พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
-คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
-คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (05)								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
-ช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
กองการศึกษาฯ (08) -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเป้า -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รจัดสรรจาก สธ./สำนัก งบประมาณ (เงินอุดหนุน)
-ครู (10-3-08-6600-044)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-045)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-046)	1	1	1	1	-	-	-	
-ครู (10-3-08-6600-047)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (12) -นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	37	37	37	37	-	-	-	

รายละเอียดดังนี้

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2572

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 32.30
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 32.30
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 32.29

มติที่ประชุม
นำเสนอ

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ผู้รับผิดชอบ

ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ ก.อบต.จ.ชัยภูมิ
ให้ความเห็นชอบต่อไป

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

1. ต้นเรื่อง

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 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569

2. ขัอระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒. ขัอระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๒.๑ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด ๑๒

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๖ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หากความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ ๒๖๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ ๒๗๑ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล ฯลฯ

ข้อ ๒๗๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ฯลฯ

2.2 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.,ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

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

มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ)		ผู้จัดรายการประชุม
	(นางสาวศรุษา พันธูลา)	
	ผู้ช่วยเลขานุการ	
(ลงชื่อ)		ผู้ตรวจรายการประชุม
	(.....)	
	กรรมการ/เลขานุการ	
(ลงชื่อ)		ผู้ตรวจรายการประชุม
	(.....)	
	ประธานกรรมการฯ	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า โทร. ๐-๔๔๘๖-๖๑๔๑

ที่ ขย ๘๒๗๐๑/๖๘๕

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติออกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) แทนฉบับเดิมที่ครบกำหนดไปเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

ข้อเท็จจริง

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อให้การดำเนินการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรออกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากเห็นชอบได้โปรดลงนามในประกาศฯ ที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวศรษา พันธูลา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)

(นางพรพรหมธนพร ภัทรพรภักย์)

นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด.อบต.....

(ลงชื่อ)

(นายวิทยา บัวสระ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ข้อสั่งการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(ลงชื่อ)

(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) เมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เรื่อง ประกาศโครงสร้าง กำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม), พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๙ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ และได้โครงสร้างและกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วย และหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีโครงสร้างของส่วนราชการโดยได้แบ่งออกเป็น ทั้งหมด ๘ งาน ดังนี้

๓.๑.๑ งานราชการทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานเลือกตั้ง
- งานบริการข้อมูลสถิติ
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๓.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล

- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการย้าย การโอน การรับโอน
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบแก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานสิทธิสวัสดิการ

๓.๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.
- งานคณะกรรมการพัฒนา อบต.
- งานงบประมาณ
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ อบต.

๓.๑.๔ งานนิติการ

- งานนิติกรรมและสัญญา
- งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร
- งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

๓.๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมและแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันภัยต่างๆ แก่ชุมชน โรงเรียน

๓.๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๓.๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข

- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานการแพทย์ฉุกเฉิน
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานหลักประกันสุขภาพ
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล

๓.๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร

๒. กองคลัง มีโครงสร้างของส่วนราชการโดยได้แบ่งออกเป็น ทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

๓.๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน

- งานการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา
- งานควบคุมการเบิกจ่าย

๓.๒.๒ งานการจัดทำบัญชี

- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย
- งานทำงบทดลอง

๓.๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ

- งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานทะเบียนคุม
- งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญา

๓.๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้

- งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานนำส่งเงิน

๓. กองช่าง มีโครงสร้างของส่วนราชการโดยได้แบ่งออกเป็น ทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๓.๓.๑ งานออกแบบและเขียนแบบ

- งานสำรวจ
- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง
- งานจัดข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ

๓.๓.๒ งานควบคุมอาคาร

- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง

๓.๓.๓ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง
- งานปรับปรุงภูมิทัศน์
- งานเกี่ยวกับการประปา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีโครงสร้างของส่วนราชการโดยได้แบ่งออกเป็น ทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

๓.๕.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานพัฒนาการศึกษา
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานศึกษานิเทศ
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร

๓.๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน

๓.๕.๓ งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานการศึกษาปฐมวัย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

-งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายวัชรินทร์ พงศ์ธีระกุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

