

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง
อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีใน แต่ละปีได้อีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางการทำงานและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักเกณฑ์และกรอบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๒๑ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก

เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งไม่สะดวก
- ๑.๒ น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ สิ่งก่อสร้างอันเป็นสาธารณประโยชน์ชำรุดทรุดโทรมและไม่เพียงพอ

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- ๒.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด
- ๒.๓ ผู้ด้อยโอกาสขาดการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๔ ปัญหาการประสบอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติ
- ๒.๕ ปัญหาการขาดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน
- ๒.๖ ปัญหาสังคม ศีลธรรม

๓. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๓.๑ การขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๓.๓ งบประมาณไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ปัญหาความสะอาด
- ๔.๒ ปัญหาบุกรุกที่สาธารณะ
- ๔.๓ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- ๔.๔ ปัญหาขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเรื่องการใช้

ประโยชน์ การอนุรักษ์ การฟื้นฟู ที่เป็นระบบและยั่งยืน

๕. ด้านการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรปลอดภัย

- ๕.๑ ประชาชนใช้สารเคมีในการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาเรื่องการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๕.๓ ปัญหาการขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้า

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สร้างสะพาน วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนลูกรัง
- ๑.๓ การพัฒนาแหล่งน้ำทางการเกษตร
- ๑.๔ การสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- ๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
- ๑.๖ การขยายเขตไฟฟ้า

๒. ความต้องการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การบำรุงส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๒.๒ การป้องกันโรคติดต่อ
- ๒.๓ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ
- ๒.๔ การพัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒.๕ การฟื้นฟู ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๖ การส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา
- ๒.๗ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลทางการเกษตร
- ๒.๘ การฝึกอบรมด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็น การศึกษาดูงาน
- ๒.๙ สนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๓. ความต้องการด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๓.๑ การเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๒ การพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
- ๓.๓ การได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว

๔. ความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ การรักษาความสะอาดของชุมชน
- ๔.๒ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ความต้องการด้านการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรปลอดภัย

- ๕.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๕.๒ การรณรงค์การลดการใช้สารเคมี และยาปราบศัตรูพืชในการเกษตร
- ๕.๓ การส่งเสริมสินค้าOTOPในตำบลและตลาดในการจัดจำหน่าย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตุนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมในด้านการร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหา ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่เกิดความตระหนักในการร่วมกันแก้ไขปัญหาและเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านกีฬาต่าง ๆ ด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนตามโครงการเศรษฐกิจชุมชนของตำบลเพื่อให้ประชาชน/กลุ่มอาชีพกู้ยืมไปประกอบอาชีพโดยไม่มีดอกเบี้ย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิค SWOT โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและปัญหา/อุปสรรค เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตุนกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน จุดแข็ง (Strength)

- มีไฟฟ้าส่องสว่างเพื่อในการดำรงชีวิตประจำวัน
- มีระบบประปาหมู่บ้านเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ถนนบางเส้นยังเป็นถนนดินและเป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาลำบาก

โอกาส (Opportunity)

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ
- ส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการดำเนินงาน

อุปสรรค (Threat)

- การดำเนินงานด้านโครงสร้างเป็นไปได้ช้ากว่าความต้องการของประชาชน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(มาตรา ๑๖(๒))

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๖(๕))

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength)

- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบาย

การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

- ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบ

ประชาธิปไตยในระดับน้อย

- มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็น

พาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ

- การควบคุมโรคติดต่อไม่สามารถควบคุมได้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านในตำบล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength)

- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
- มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness)

- มีพื้นที่การระบาดของยาเสพติด

โอกาส (Opportunity)

- มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS

อุปสรรค (Threat)

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness)

- ในพื้นที่ยังไม่มิตลาดที่มีมาตรฐาน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือด้านต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิด

ความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

อุปสรรค (Threat)

- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสำเร็จ
- การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาทำให้เกิดอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะ

มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness)

- ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity)

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat)

- ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่
- มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ
- เกษตรกรยังใช้วิธีการเผาตอซังข้าว ซึ่งทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

- มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล

อุปสรรค (Threat)

- ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness)

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ
- ขาดการประสานงานที่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

- มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอคำเขื่อนแก้ว จำนวน ๑๔ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat)

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก
- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดุก

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกดุก

“โครงสร้างพื้นฐานสะดวกปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมและทางระบายน้ำ
๒. เพิ่มการขยายเขตไฟฟ้าและไฟแสงสว่างสาธารณะในหมู่บ้าน
๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๔. พัฒนาลังก่อสร้างอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การส่งเสริมการสาธารณสุข อนามัยในครอบครัวและชุมชน
๒. การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมพัฒนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๒. ปรับปรุง พัฒนาจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การส่งเสริมและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรปลอดภัย

๑. การส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการด้านเกษตรกรรมแบบปลอดภัยและสารเคมีในชุมชน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจัด

จำหน่ายเพิ่มรายได้นอกภาคการเกษตร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนและผลการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงด้วยเทคนิค SWOT Analysis ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำเกษตร ทำให้มีสินค้าเกษตรบริโภคและจำหน่าย ถือเป็นรายได้หลักของเกษตรกร

๒. บุคลากรในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยได้รับการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นประจำทุกปี

๓. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้กับชาวบ้าน เช่น การทำเสื่อกก การทำขนม การเจียรไนพลอย เป็นต้น

๔. ประชาชนมีความผูกพันฉันท์พี่น้อง อยู่อาศัยในลักษณะเครือญาติ มีความรักสามัคคี

๕. มีสถานศึกษาทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ได้มาตรฐาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การคมนาคมเชื่อมต่อภายในหมู่บ้านบางส่วนยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง ทำให้การสัญจร ไปมา ยากลำบาก

๒. งบประมาณในการบริหารจัดการ ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงจะมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๓. ความต่อเนื่องด้านนโยบายการเมืองท้องถิ่น และความไม่สอดคล้องระหว่างแนวนโยบาย กับวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ทำให้เกิดความบกพร่องและล่าช้าในทางปฏิบัติ

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. การปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ ทำให้มีการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการงบประมาณ กำหนดและวางแผนการพัฒนาได้ตามความต้องการของท้องถิ่นซึ่งสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายรัฐบาล รัฐบาลชุดปัจจุบัน มีนโยบายที่มุ่งเน้นป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง โดยยึดหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลที่เป็นสากล ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและถูกต้องชอบธรรม

๓. นโยบายการพัฒนาของจังหวัดยโสธร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถ้ามีการนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยการส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จะเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขขั้นพื้นฐาน อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

อุปสรรค (Threats)

๑. การทำการเกษตรแบบที่ต้องอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก เนื่องจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ระบบการบริหารจัดการด้านน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ การประกอบอาชีพทางการเกษตรของประชาชนต้องอาศัยพึ่งพาธรรมชาติเป็นหลัก ทำให้บางปีประสบปัญหาฝนไม่ตกตามฤดูกาล ฝนทิ้งช่วง น้ำท่วมเป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

๒. การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงประกอบอาชีพทางการเกษตรเหมือนกับประชาชนในเขตพื้นที่อื่น ผลผลิตที่ได้เหมือนกับท้องถิ่นอื่น ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านราคา ผลผลิตล้นตลาด ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบ ราคาผลผลิตตกต่ำไม่คุ้มทุน

๓. การพัฒนา การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ทำได้ยากและช้าไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องรอรับการสนับสนุนจากภาครัฐ

โอกาสการพัฒนาในอนาคต

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและนโยบายการพัฒนาจังหวัด

๒. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๓. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเสียดิตตามนโยบายของรัฐบาล

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ

๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน

๖. **ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

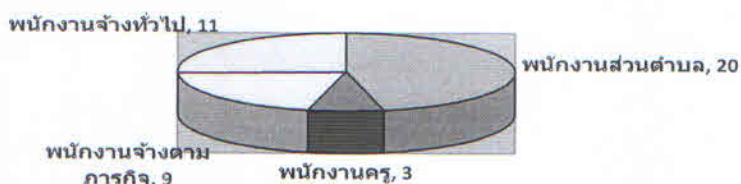
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

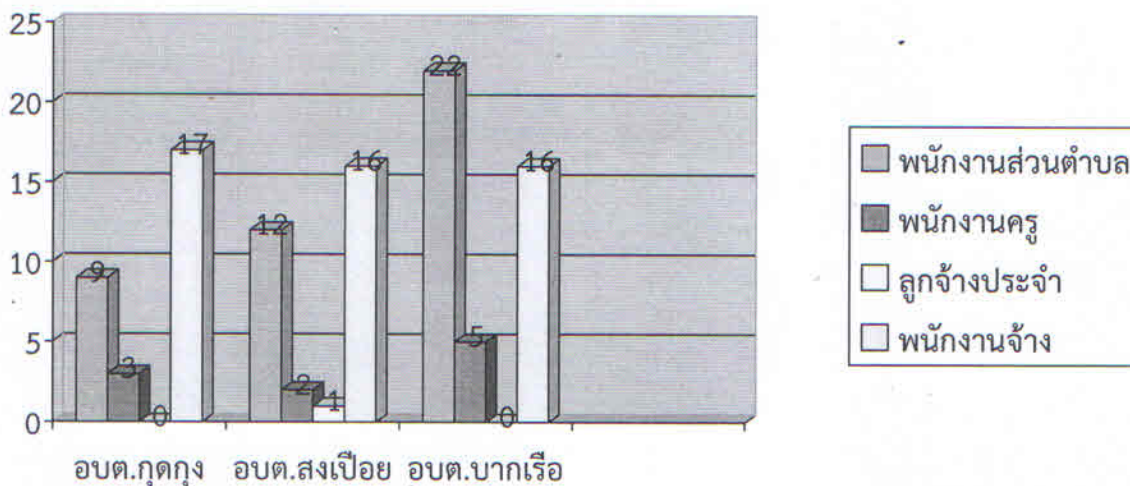
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา



การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ที่มีขนาดใกล้เคียง



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลูกดุก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และที่ให้บริการถ่ายโอน นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นส่วน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบัญญัติท้องถิ่น <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาล <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบัญญัติท้องถิ่น <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการทางการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีต่างๆอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและค่าเช่าทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการทางการเกษตรและปศุสัตว์ <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีต่างๆอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและค่าเช่าทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานนโยบายและแผนด้านสาธารณสุข <p>และสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายนิติกรรมตาม พรบ. สาธารณสุข 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>สิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานนโยบายและแผนด้านสาธารณสุข <p>และสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายนิติกรรมตาม พรบ. สาธารณสุข 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ <p>ทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาลของ อปท. - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไปทางการศึกษา <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ <p>๕.๕ งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม</p> <p>๕.๖ งานบริหารงานทั่วไปทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</p>	<p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ <p>ทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาลของ อปท. - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไปทางการศึกษา <p>๕.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ <p>๕.๕ งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม</p> <p>๕.๖ งานบริหารงานทั่วไปทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสวัสดิการองค์กรชุมชน <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ <p>ผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ <p>ทุพพลภาพ</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานพัฒนายกระดับสินค้าชุมชน <p>๖.๔ งานบริหารงานทั่วไปทางด้านการพัฒนา</p> <p>ชุมชน</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสวัสดิการองค์กรชุมชน <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ <p>ผู้พิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ <p>ทุพพลภาพ</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานพัฒนายกระดับสินค้าชุมชน <p>๖.๔ งานบริหารงานทั่วไปทางด้านการพัฒนา</p> <p>ชุมชน</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดดุง วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดดุง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดดุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๑	๑	๑	๑	-	-	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		กองช่าง (๐๕)						
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

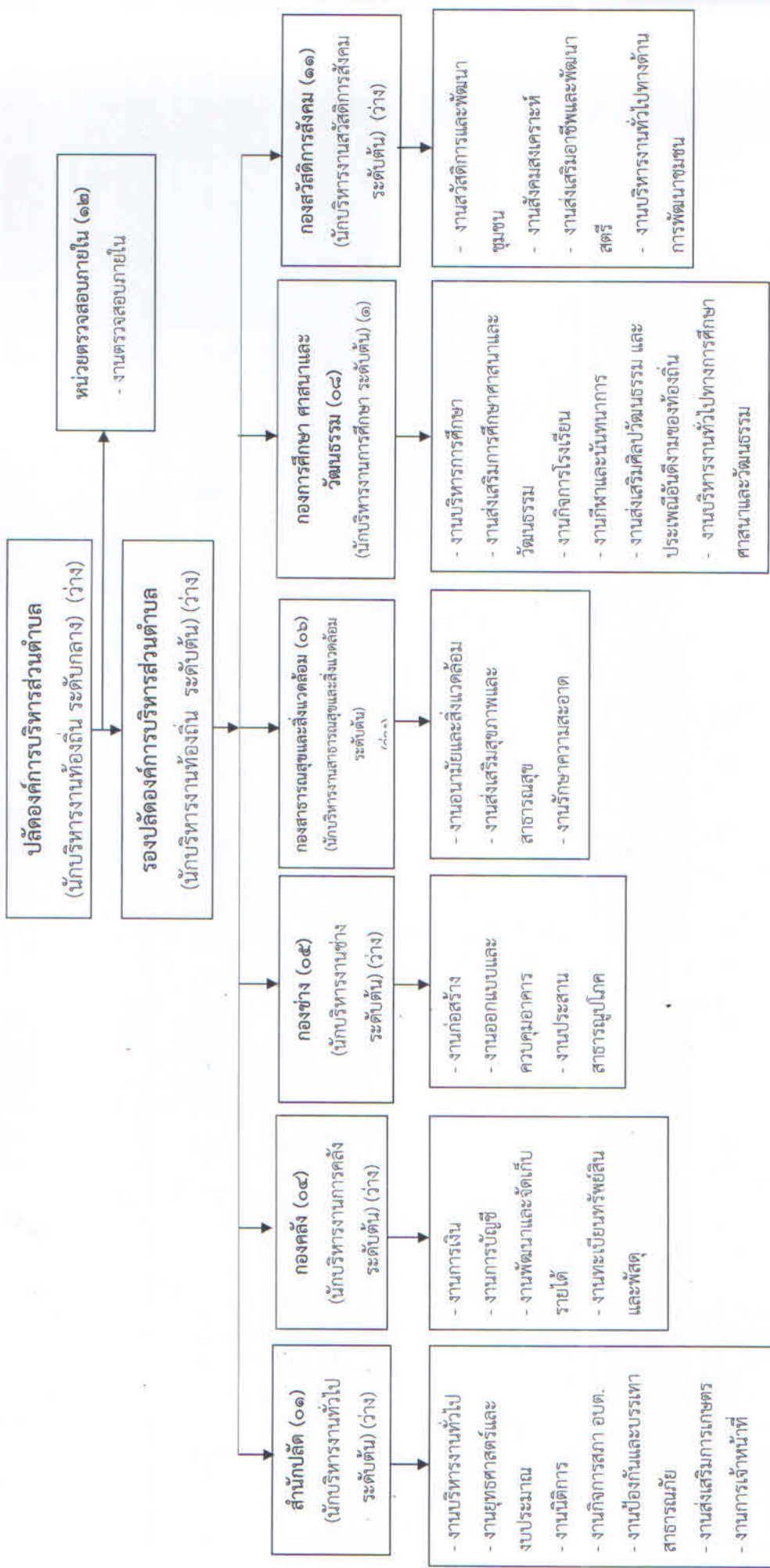
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตัว	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๑,๔๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๓	ผู้อำนวยการ อบต. (๑๑)	ต้น	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๔	นักบริหารบุคคล	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๘๘,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๒๗๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๗	พนักงานจ้าง	ขง.	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๘๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๒	กองคลัง (๑๔)	ผู้ช่วยวิศวกรก่อสร้าง (นักบริหารงานก่อสร้าง)	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๒๘๘,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๒๗๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๖	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๗๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒๖๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๒๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๑๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๐	กองช่าง (๑๕)	ผู้ช่วยวิศวกรก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๑	นายช่างโยธา	ต้น	๑	๒๗๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๒	พนักงานจ้าง	ปง./ขง.	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม
๒๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงขั้นพื้นฐาน		อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน		การประเมินค่าจ้างขั้นพื้นฐาน			ค่าจ้างรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตัว	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน	อัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๒๖)	ต้นปฏิบัติการ	๑	๓๓๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๔๕,๒๒๐	๕๖๖,๘๔๐	๕๙๖,๕๖๐	๔๗๖,๕๖๐	๕๙๖,๕๖๐	ว่างเต็ม (๑๕,๕๖๐)
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๙๕,๖๕๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	
๒๖	พนักงานจ้าง		๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)
๒๗	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)	ต้น ปก./ชก.	๑	๔๕๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓๔,๔๔๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	๑๕๖,๖๖๐	(๓๗,๖๖๐)
๓๐	ผู้ควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๑	นักวิชาการศึกษา		๑	๒๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	
๓๒	พนักงานจ้าง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุกถ.		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๔	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพรายงาม		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๗	ครู		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างนอกบัญชี
๓๙	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ต้น ชก.	๑	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๔๐	นักพัฒนาสังคม		๑	๔๐๖,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๐๖,๗๒๐	(๓๓,๕๖๐)	
๔๑	พนักงานจ้าง		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)	
๔๒	พนักงานจ้าง		๑	๓๖,๗๕๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖,๗๕๐	๓๖,๗๕๐	๓๖,๗๕๐	๓๖,๗๕๐		
๔๓	หน่วยตรวจรถโดยสาร (๑๒)	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๓๖๗,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
	รวม		๒๗	๓,๕๘๑,๐๒๐	๕๖๒,๐๐๐	๕๓	๕๓										
	รวมเป็นการประเมินค่าจ้างย้อนหลัง																
	รวมเป็นการประเมินค่าจ้างย้อนหลังทั้งหมด ๑๕%																
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

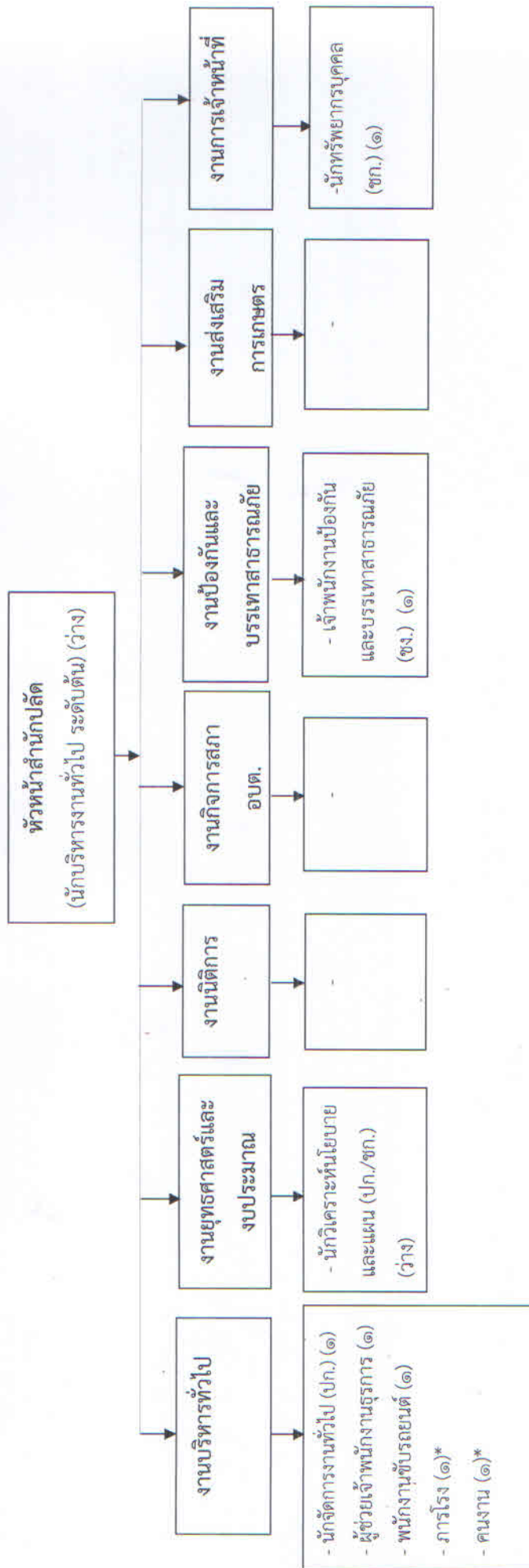
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๕๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๕๕,๒๐๖,๕๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๗,๕๖๖,๖๒๕ บาท
 $50\% \text{ of } 2016 = 25,500,000$
 $50\% \text{ of } 2017 = 26,525,000$
 $50\% \text{ of } 2018 = 27,603,250$
 $50\% \text{ of } 2019 = 28,783,312$
 $40\% \text{ of } 2016 = 20,600,000$
 $40\% \text{ of } 2017 = 21,210,000$
 $40\% \text{ of } 2018 = 22,086,600$
 $40\% \text{ of } 2019 = 23,013,250$
 $15\% \text{ of } 2016 = 7,650,000$
 $15\% \text{ of } 2017 = 7,957,500$
 $15\% \text{ of } 2018 = 8,275,750$
 $15\% \text{ of } 2019 = 8,617,875$
 $40\% \text{ of } 2016 + 15\% \text{ of } 2016 = 32,250,000$
 $40\% \text{ of } 2017 + 15\% \text{ of } 2017 = 34,477,500$
 $40\% \text{ of } 2018 + 15\% \text{ of } 2018 = 35,879,000$
 $40\% \text{ of } 2019 + 15\% \text{ of } 2019 = 37,399,125$

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

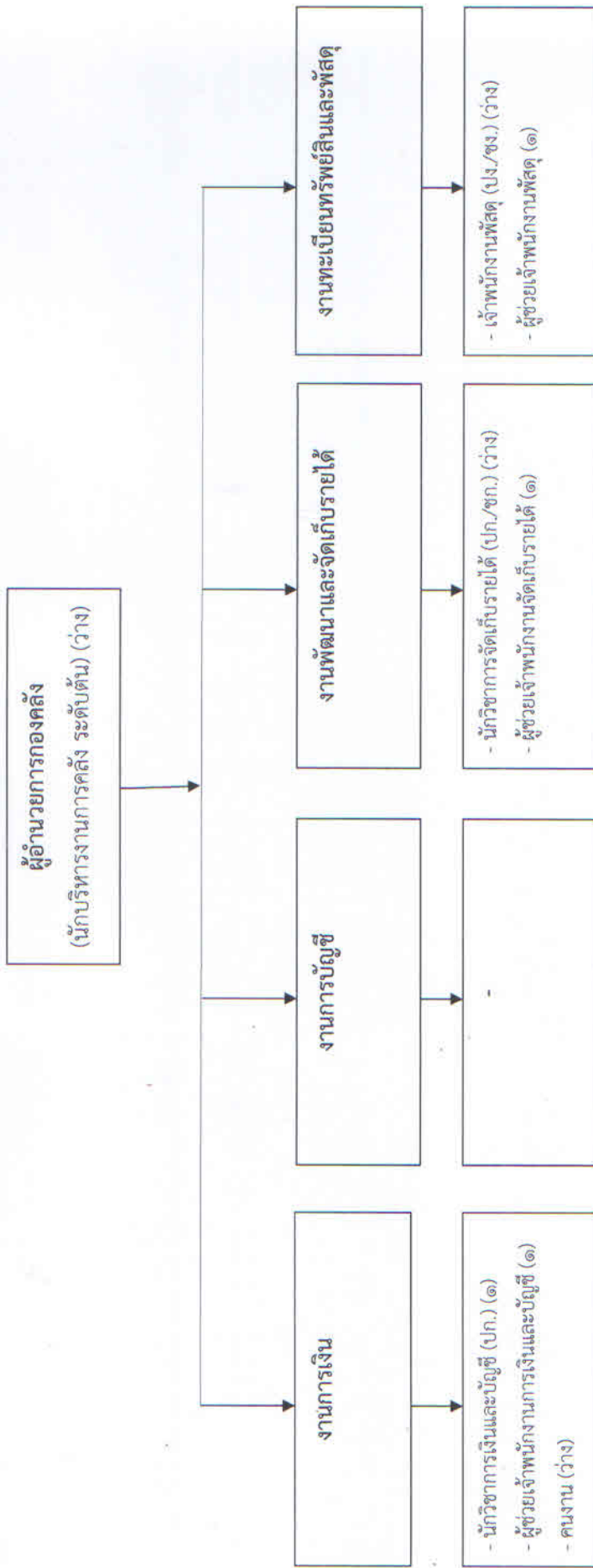


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



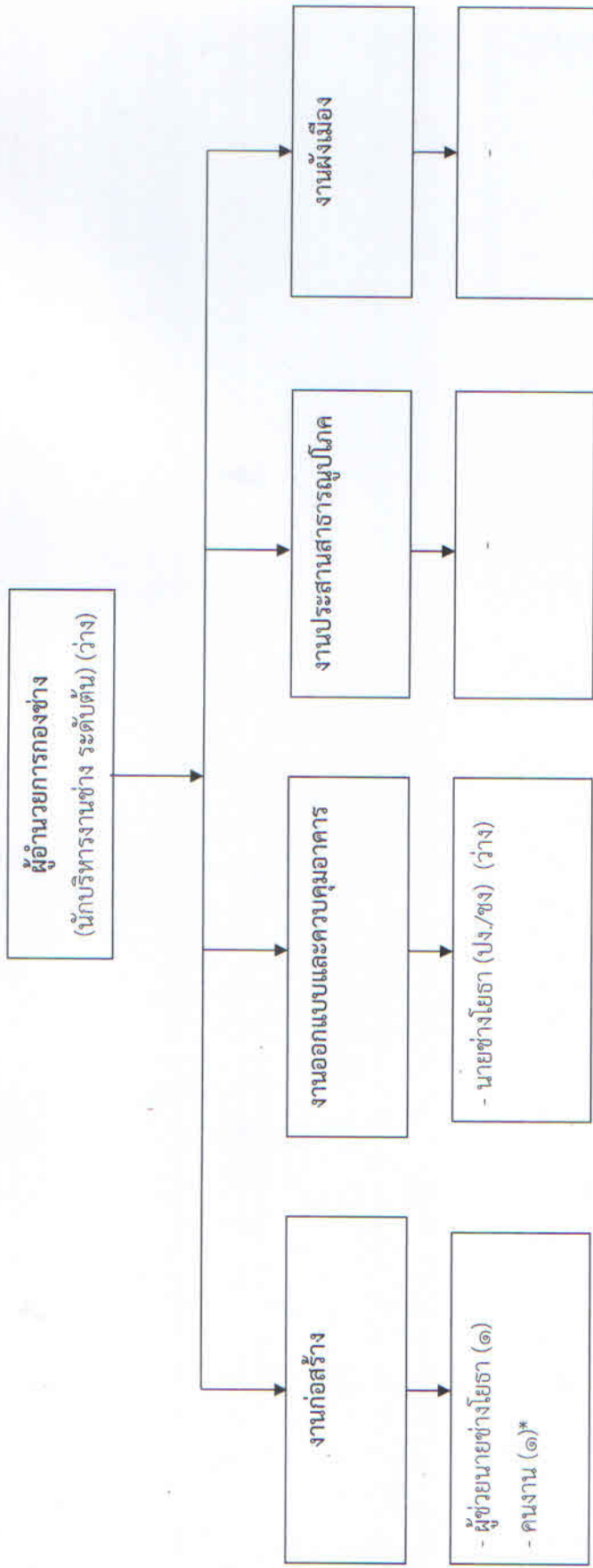
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๒	๗

โครงสร้างองค์กร



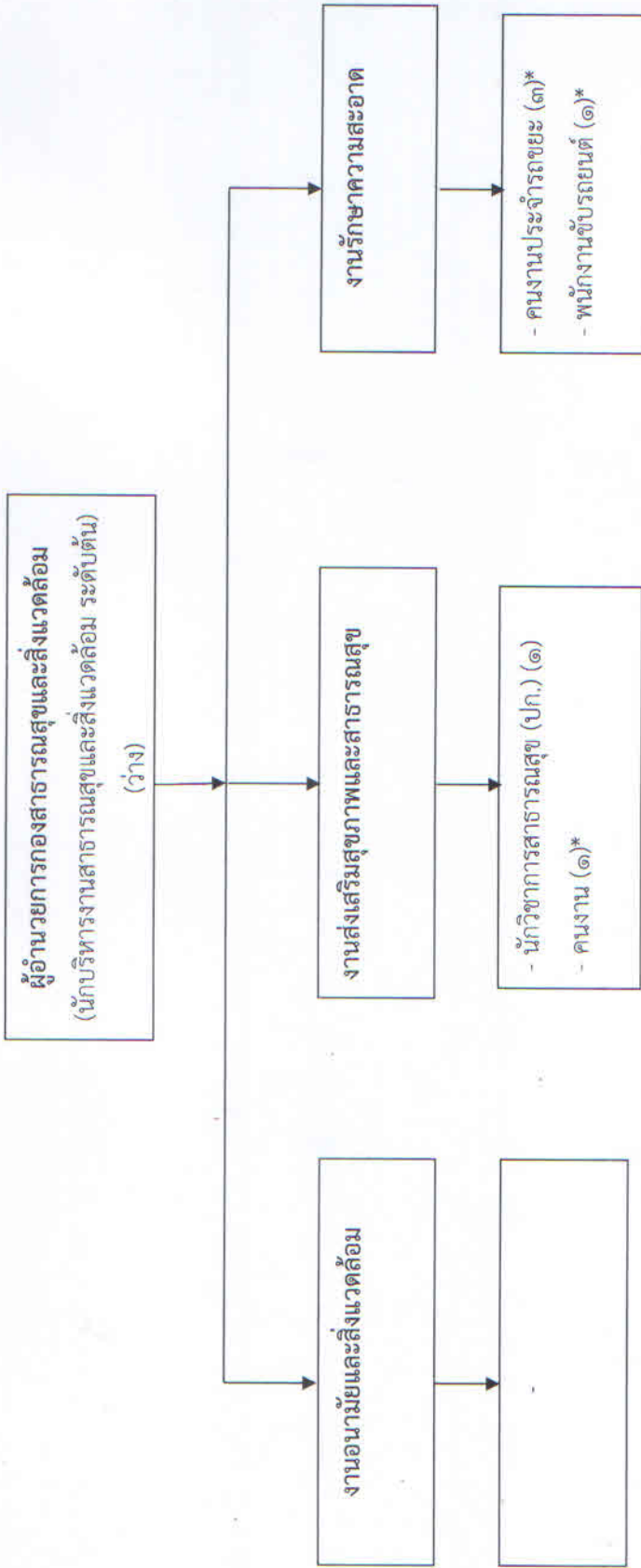
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



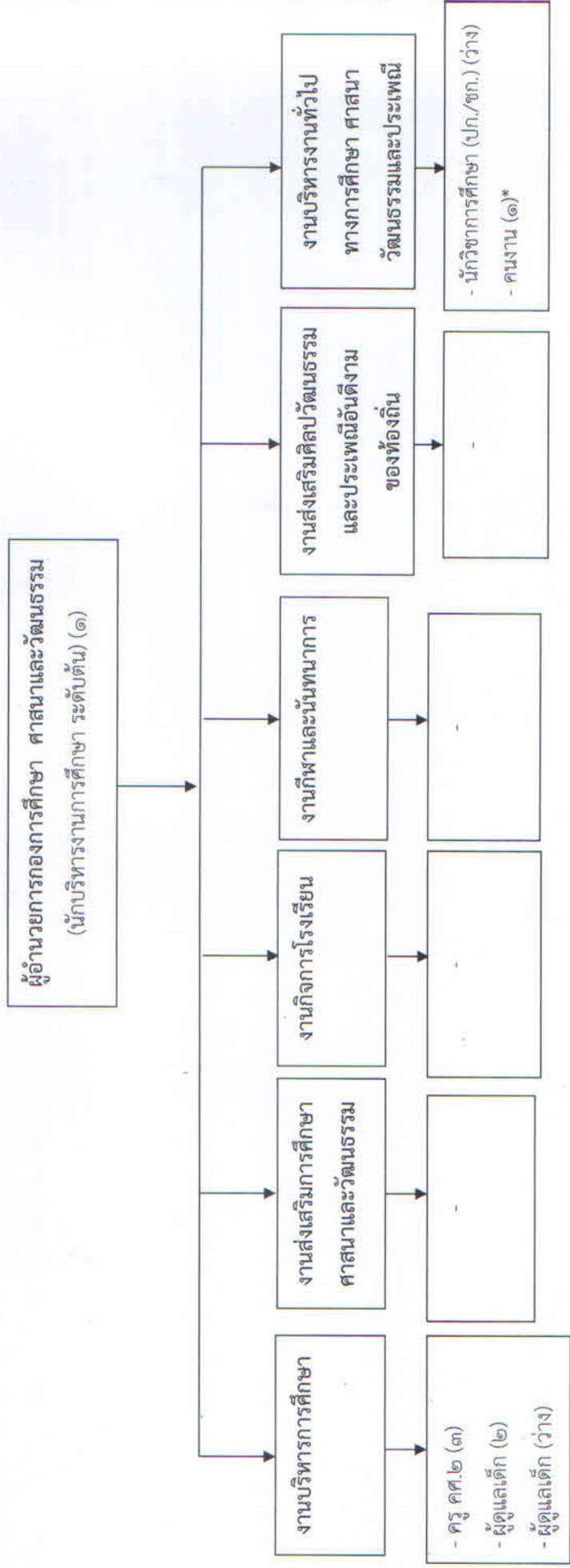
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	รวม		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



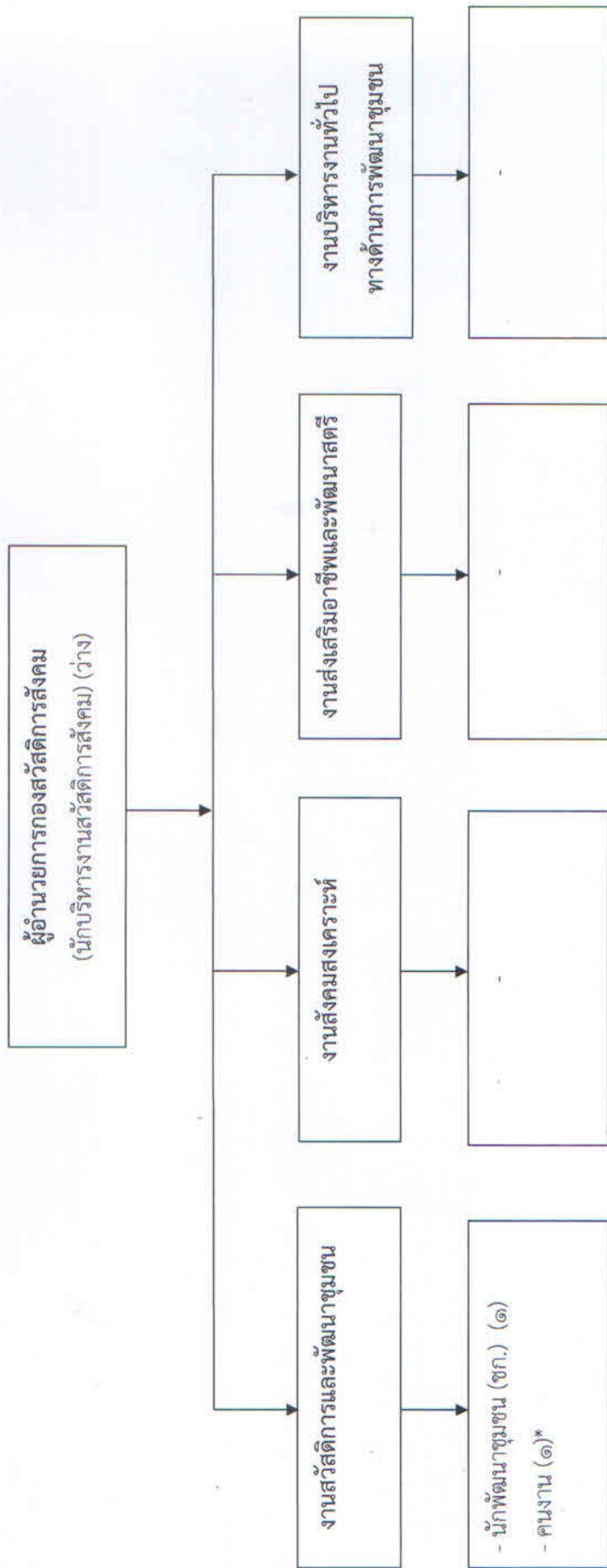
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	การกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



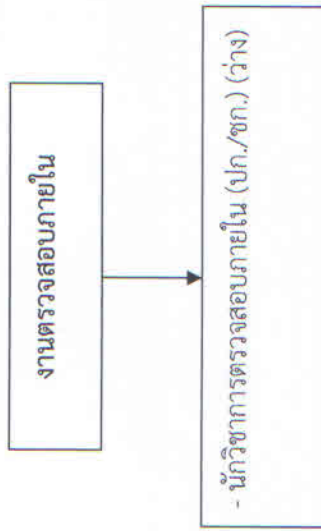
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครู คศ. ๒	ภารกิจการกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๑	๗

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๔๘,๐๕๐	๘๕,๐๐๐
๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๐๓,๕๕๐	-

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๓	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๙๓,๖๐๐	-
๔	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๕๕,๓๒๐	-
๕	นางนิภาพร เอี่ยมสุข	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๘๘,๕๐๐	-
๖	นางสาวอัญรัตน์ คำตา	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๙๘,๕๕๐	-
๗	นายอรุณ ทุตชัย	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๗๕,๐๕๐	-
๘	พนักงานจ้าง นางสาวสุภาพร สมวงษ์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๔,๑๒๐	-
๙	นายวีระพล มาตุรมย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๖๘,๖๐๐	-
๑๐	นายวีระวัฒน์ พยงค์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๑	นายเกรียงไกร พงศ์สินทิ	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๒	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๑๓	นางสาวนิรุช ยามา	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๘๘,๔๕๐	-	-
๑๔	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๑๕	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-
๑๖	พนักงานจ้าง นางดวงใจ อะทอยรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๓,๒๘๐	-	-
๑๗	นางสาวสุภรัตน์ วงษ์วรรณ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๗๒๐	-	-
๑๘	นางสาวกาญจนา โกลีลา	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๒,๑๒๐	-	-
๑๙	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๒๐	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๒๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๕๐๐	-	-
๒๒	พนักงานจ้าง นายสุนทร จันทร์พยับ	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐	-	-
๒๓	นายจักรกฤษ วงษ์อนอม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๒๔	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๒๕	นางสาวพิกษากร เขื่อนสุภา พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๕,๐๕๐	-	-
๒๖	นางสาวสุวิภากร พรมเสนา	-	-	คณงานประจำราชการ	-	-	คณงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๗	นายสุรีย์ ไชยธรรม	ม.๖	-	คณงานประจำราชการ	-	-	คณงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๘	นายชินวัฒน์ หัวดอน	ปวช.	-	คณงานประจำราชการ	-	-	คณงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๒๙	นายสยาม ศรีขมภู	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๓๐	นางสาวปัทมากร พรมเสนา	ปริญญาตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๓๑	พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวอริญา พันเดช	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๔๔๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-
๓๒	นางสาวสุภากร บุญแน่น	-	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๓๓	นางสมร กุดป่อง	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	๓๕๕,๒๕๐	-	-
๓๔	นางสาวอัมพร นารงทำ	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๒๖,๒๘๐	-	-
๓๕	พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	๓๕๐,๔๕๐	-	-
๓๖	นางสาวสุปราณี บุญจบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-
๓๗	นางสาววิจิตร์ บึงแก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-
๓๘	นางสาวพัชรินทร์ พรมกลด	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๓๙	นางสาวพัชรินทร์ พรมกลด	ปริญญาตรี	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ
๔๐	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
๔๑	นางสาวรัฐติกา นามาน พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๐๒,๗๒๐	-	-
๔๒	นางสาวนันทิพย์ สร้อยห่อ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ
๔๓	พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าง	-	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดุง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลุดุง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างแล้วเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานด้วย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นอื่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนด้วยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวตั้งขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามเกี่ยวกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ อะไรปัญหาความต้องการและความตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการบริการสาธารณะตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์ social media หรือ application ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าเมื่อมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถ และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกดงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกดง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกดง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง
เรื่อง ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่
๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุงประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้น เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุงตามระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วน
ตำบลลุดกุง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทองชาย สังข์ศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดกุง



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๘๐๒๑

ศาลากลางจังหวัดยโสธร

ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖๓ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสอ. เท่านั้น

/๕.ให้...


๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๓ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุม หรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุกค้

- เพื่อไปรดทราบ
- เพื่อดำเนินการต่อไป
- เห็นควร.....

.....


(นางสาวอ้ญญรัตน์ ค้ดา)
ค้จัดการงานทั่วไป

ขอแสดงความนับถือ

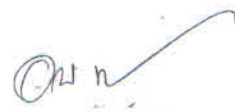


รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร



(นางนิภาพร อี้ยมสุข)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด



(นางสงรวร อี้ยมสุข) พันเดชะ

ผู้อำนวยการกองค้การ ค้การ และวัฒนธรรม รักษาการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกค้



(นายทองชาย ส้งค์ศรี)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุกค้

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒
เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ส่งพร้อมหนังสือแจ้งจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๒๓๓.๒/ว ๕๐๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ปีพิจารณา	หมายเหตุ
				จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง		จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภทพนักงานจ้าง			
๑	คำชะโนดแก้ว	โพธารน	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) สำนักปลัด อบต.	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) สำนักปลัด อบต.	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ว่าง ไม่ว่าง	หมายเหตุ
			นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นักจัดการทั่วไป (ปก./ชก.) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) นักจัดการทั่วไป (ปก./ชก.) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	
			พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ คนงาน	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์ คนงาน	ตามภารกิจ ตามภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๒ ๑ ๑ ๑ ๑	
			กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	
			พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ ตามภารกิจ ตามภารกิจ	๑ ๑ ๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑ ๑ ๑	
			กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	ว่าง ว่าง ว่าง	ว่าง ว่าง ว่าง	กองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	ว่าง ว่าง ว่าง	ว่าง ว่าง ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ว่าง ว่าง ว่าง	
			พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑ ๑	๑ ๑	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ ตามภารกิจ	๑ ๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑ ๑	



ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอออกให้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เสนอขอให้ออกตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ปีที่เกิดขาด	หมายเหตุ
			ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ			
๖	คำชะอี	กุดชุม	ตามภารกิจ ทั่วไป	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา คนงาน กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น นักวิชาการสาธารณสุข (ปจ./ชก.) พนักงานจ้าง	ว่าง ๑ ๑ ว่าง ไม่ว่าง	ว่าง ๑ ๑ ว่าง ไม่ว่าง	ว่าง ๑ ๑ ว่าง ไม่ว่าง	ว่าง ๑ ๑ ว่าง ไม่ว่าง	ว่าง ๑ ๑ ว่าง ไม่ว่าง
			ทั่วไป	คนงานประจำ พนักงานขับรถ คนงาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น นักวิชาการศึกษา (ปจ./ชก.) พนักงานจ้าง	๓ ๑ ๑ ไม่ว่าง ว่าง	๓ ๑ ๑ ไม่ว่าง ว่าง	๓ ๑ ๑ ไม่ว่าง ว่าง	๓ ๑ ๑ ไม่ว่าง ว่าง	๓ ๑ ๑ ไม่ว่าง ว่าง
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโพธิ์ ครู	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายงาม ครู	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง	๑ ไม่ว่าง
			ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน (ปจ./ชก.) พนักงานจ้าง	๑ ว่าง ไม่ว่าง	๑ ว่าง ไม่ว่าง	๑ ว่าง ไม่ว่าง	๑ ว่าง ไม่ว่าง	๑ ว่าง ไม่ว่าง
			ทั่วไป	คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑

พนักงานจ้าง



ที่	อำเภอ	เทศบาล	ประเภทพนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ตำแหน่งที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ		ปีพ.ศ.ที่หมด	หมายเหตุ
				ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง			ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง		
๖	คำเขื่อนแก้ว	กุดกุง	พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่	ตำแหน่งที่	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวนพนักงานจ้าง	ปีพ.ศ.ที่หมด	หมายเหตุ
				หน่วยตรวจสอบภายใน							
				นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง			นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง			ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง			รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				สำนักงานปลัด อบต.				สำนักงานปลัด อบต.			
				นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง			นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	ว่าง			นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)**	ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ง./ช.ง.)**	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างประจำ			
				พนักงานสูบน้ำ	๑			พนักงานสูบน้ำ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง			
				พนักงานสูบน้ำ	๑			พนักงานสูบน้ำ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักการภารโรง	๑			นักการภารโรง	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				หัวหน้างานขับรถยนต์	๑			หัวหน้างานขับรถยนต์	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานสูบน้ำ	๑			พนักงานสูบน้ำ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานสูบน้ำประจำ	๑			พนักงานสูบน้ำประจำ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				คนงาน	๒			คนงาน	๒	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				กองคลัง				กองคลัง			
				นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง			นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง			นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	ไม่ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	ว่าง			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				พนักงานจ้าง				พนักงานจ้าง			
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				คนงาน	๑			คนงาน	๑	๒๕๖๗-๒๕๖๙	
				กองช่าง				กองช่าง			
				นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง			นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ว่าง	๒๕๖๗-๒๕๖๙	

(Handwritten signature)