

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายทองชาย สังข์ศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง
อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ –๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) 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	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๙๑๙๓ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗	

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง 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.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด* ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น *ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ* ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง 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 ปัญหาขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเรื่องการใช้ประโยชน์ 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 การส่งเสริมสินค้าOTOPในตำบลและหาตลาดในการจัดจำหน่าย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิค SWOT โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและปัญหา/อุปสรรค เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (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 และผู้ด้อยโอกาส (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 สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness)

- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดยุงและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

- ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย
- มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ
- 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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (*Strength*)

- ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและนโยบายการพัฒนาในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

จุดอ่อน (Weakness)

- ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
- การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- งบประมาณในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือด้านต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในกาบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

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 และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗(๒))

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness)

- ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity)

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat)

- *ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่*
- มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ
- เกษตรกรยังใช้วิธีการเผาตอซังข้าว ซึ่งทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญหาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญหาท้องถิ่น 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 ปราชญ์ชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

- มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล

อุปสรรค (Threat)

- ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength)

- ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน (Weakness)

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ
- ขาดการประสานงานที่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

- มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอคำเขื่อนแก้ว จำนวน ๑๔ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
- ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค (Threat)

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

"โครงสร้างพื้นฐานสะดวกปลอดภัย ใส่ใจคุณภาพสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การส่งเสริมการสาธารณสุข อนามัยในครอบครัวและชุมชน
๒. การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดยาเสพติดและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
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. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการด้านเกษตรกรรมแบบปลอดสารพิษและสารเคมีในชุมชน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพและเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายเพิ่มรายได้นอกภาคการเกษตร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนและผลการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สามารถนำมาวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงด้วยเทคนิค SWOT Analysis ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร ทำให้มีสินค้าเกษตรบริโภคและจำหน่าย ถือเป็นรายได้หลักของเกษตรกร

๒. บุคลากรในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยได้รับการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นประจำทุกปี

๓. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้กับชาวบ้าน เช่น การทำเสื่อกก การทำขนม การเจียระไนพลอย เป็นต้น

๔. ประชาชนมีความผูกพันฉันท์พี่น้อง อยู่อาศัยในลักษณะเครือญาติ มีความรักสามัคคี

๕. มีสถานศึกษาทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ได้มาตรฐาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การคมนาคมเชื่อมต่อภายในหมู่บ้านบางส่วนยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง ทำให้การสัญจร ไปมายากลำบาก

๒. งบประมาณในการบริหารจัดการ ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงจะมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเพื่อสนองต่อการแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๓. ความต่อเนื่องด้านนโยบายการเมืองท้องถิ่น และความไม่สอดคล้องระหว่างแนวนโยบาย กับวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย 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 ถ้ามีการน้อมนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต มีการส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง โดยการส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง จะเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขขั้นพื้นฐาน อันเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

อุปสรรค (Threats)

๑. การทำการเกษตรแบบที่ต้องอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก เนื่องจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ระบบการบริหารจัดการด้านน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพ การประกอบอาชีพทางการเกษตรของประชาชนต้องอาศัยพึ่งพาธรรมชาติเป็นหลัก ทำให้บางปีประสบปัญหาฝนไม่ตกตามฤดูกาล ฝนทิ้งช่วง น้ำท่วม เป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

๒. การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงประกอบอาชีพทางการเกษตรเหมือนกับประชาชนในเขตพื้นที่อื่น ผลผลิตที่ได้เหมือนกับท้องถิ่นอื่น ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านราคา ผลผลิตล้นตลาด ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบ ราคาผลผลิตตกต่ำไม่คุ้มทุน

๓. การพัฒนา การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ทำได้ยากและช้าไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ต้องรอรับการสนับสนุนจากภาครัฐ

โอกาสการพัฒนาในอนาคต

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและนโยบายการพัฒนาจังหวัด

๒. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๓. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล

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 ๒๕ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็น พนักงานจ้าตามภารกิจง จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการทุกส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และที่ได้รับการถ่ายโอน นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นส่วน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานข้อบัญญัติท้องถิ่น ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานข้อบัญญัติท้องถิ่น ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการทางการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีต่างๆอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและค่าเช่าทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการทางการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีต่างๆอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและค่าเช่าทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานนโยบายและแผนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานกฎหมายนิติกรรมตาม พรบ. สาธารณสุข	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานนโยบายและแผนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานกฎหมายนิติกรรมตาม พรบ. สาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาลของ อปท. - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไปทางด้านการศึกษา ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม ๕.๖ งานบริหารงานทั่วไปทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาลของ อปท. - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไปทางด้านการศึกษา ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา - งานส่งเสริมนันทนาการ ๕.๕ งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม ๕.๖ งานบริหารงานทั่วไปทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสวัสดิการองค์กรชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ทุพลภาพ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานพัฒนายกระดับสินค้าชุมชน ๖.๔ งานบริหารงานทั่วไปทางด้านการพัฒนาชุมชน **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสวัสดิการองค์กรชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ทุพลภาพ ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานพัฒนายกระดับสินค้าชุมชน ๖.๔ งานบริหารงานทั่วไปทางด้านการพัฒนาชุมชน **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
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	-	-	-	

ส่วนราชการ	อัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	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								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดกุง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายงาม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕๐**	**๕๕**	**๕๕**	**๕๕**	**+๕**	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๗๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๘,๘๐๐	๓๓๙,๓๖๐	๓๕๐,๐๔๐	(๒๖,๕๐๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๔๐๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดใหม่
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๒,๐๑๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	(๑๔,๐๕๐)
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๕,๑๒๐	(๑๔,๔๔๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	(๑๔,๐๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	(๑๓,๕๑๐)
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๖๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดใหม่
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเติม
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดใหม่
๓๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๒๗,๐๐๐)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเติม
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๖,๔๘๐	(๑๕,๘๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดกุง																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอกรมจัดสรรฯ
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๖๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๖๘,๘๘๐	๗๖,๒๐๐	๘๓,๗๖๐	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโพธิ์																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอกรมจัดสรรฯ
๔๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	อบต.สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายงาม																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอกรมจัดสรรฯ
๔๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๓๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๒,๗๒๐	๔๘,๙๖๐	๕๕,๔๔๐	อบต.สมทบ
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเติม
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๖,๐๘๐	๔๔๙,๑๖๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดใหม่
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

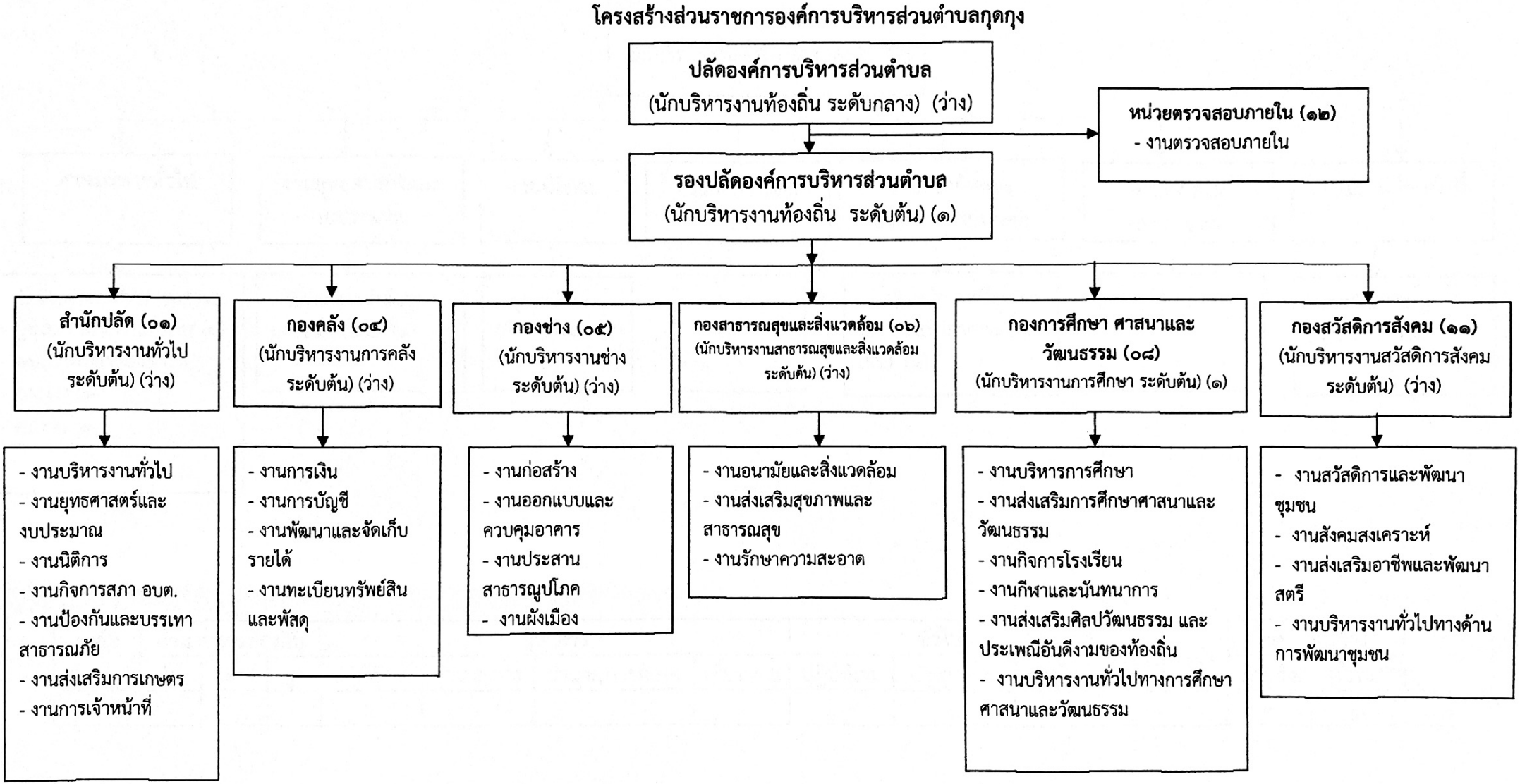
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม	-	๕๕	๓๓	๙,๙๔๖,๖๘๐	๔๖๒,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	+๕	-	-	๑,๐๓๗,๔๖๐	๓๖๓,๖๖๐	๓๖๘,๕๘๐	๑๑,๔๔๖,๑๔๐	๑๑,๘๐๙,๘๐๐	๑๒,๑๗๘,๓๘๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๗๑๖,๙๒๑	๑,๗๗๑,๔๗๐	๑,๘๒๖,๗๕๗	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๑๖๓,๐๖๑	๑๓,๕๘๑,๒๗๐	๑๔,๐๐๕,๑๗๗	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๒๖	๓๑.๗๐	๓๑.๑๓	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท

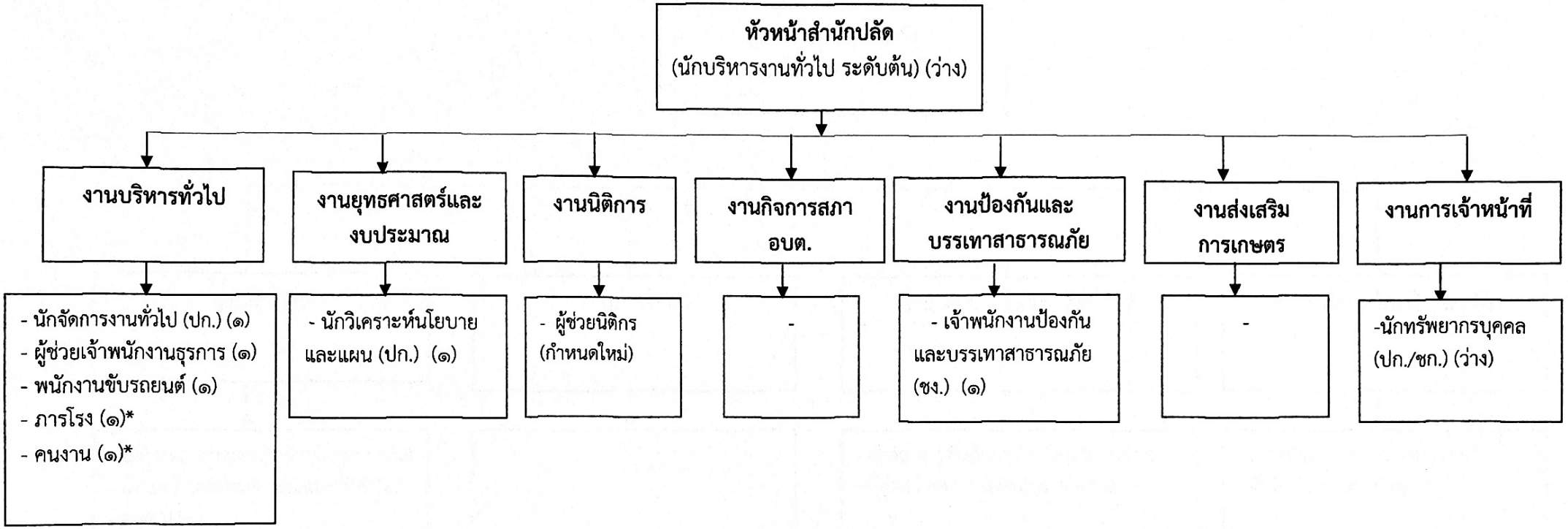
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๔๒,๘๔๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = (๔๐,๘๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๒,๐๔๐,๐๐๐ + ๔๐,๘๐๐,๐๐๐ = ๔๒,๘๔๐,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๔,๙๘๒,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = (๔๒,๘๔๐,๐๐๐ x ๕% = ๒,๑๔๒,๐๐๐ + ๔๒,๘๔๐,๐๐๐ = ๔๔,๙๘๒,๐๐๐)

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง

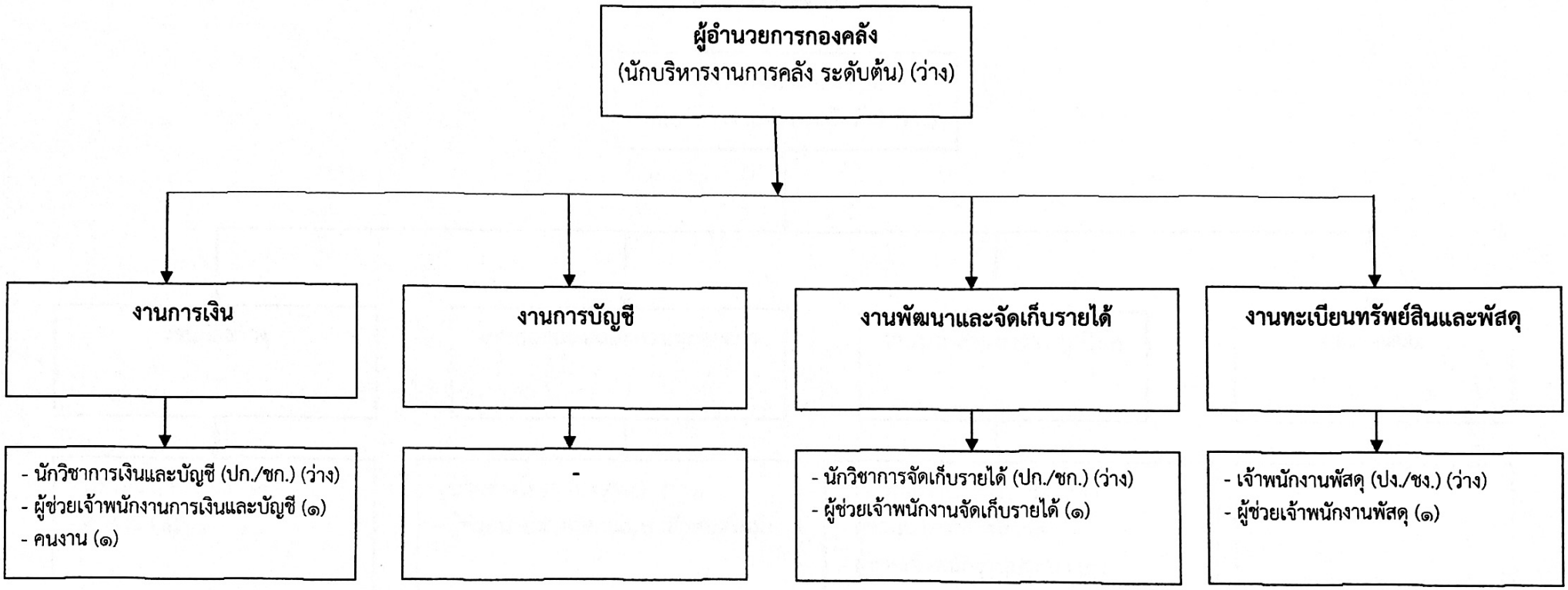


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



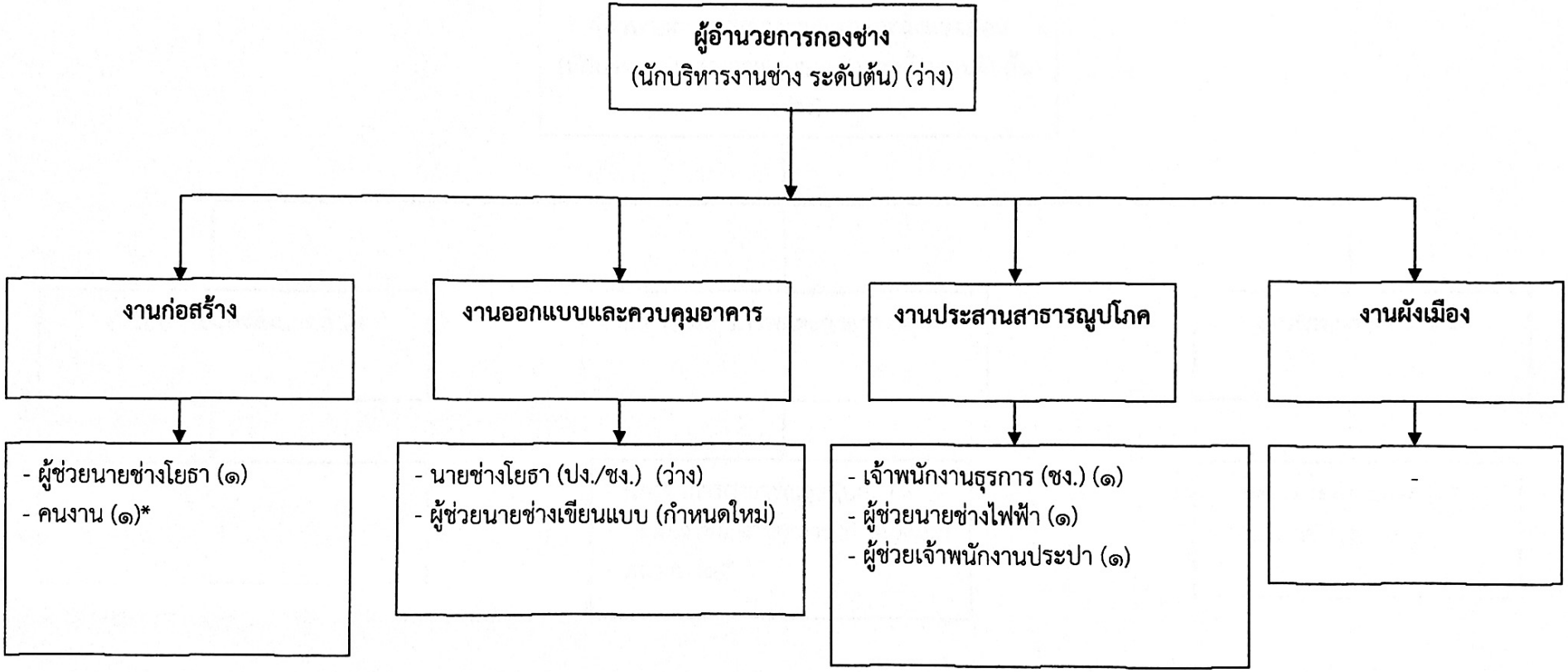
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๗

โครงสร้างกองคลัง



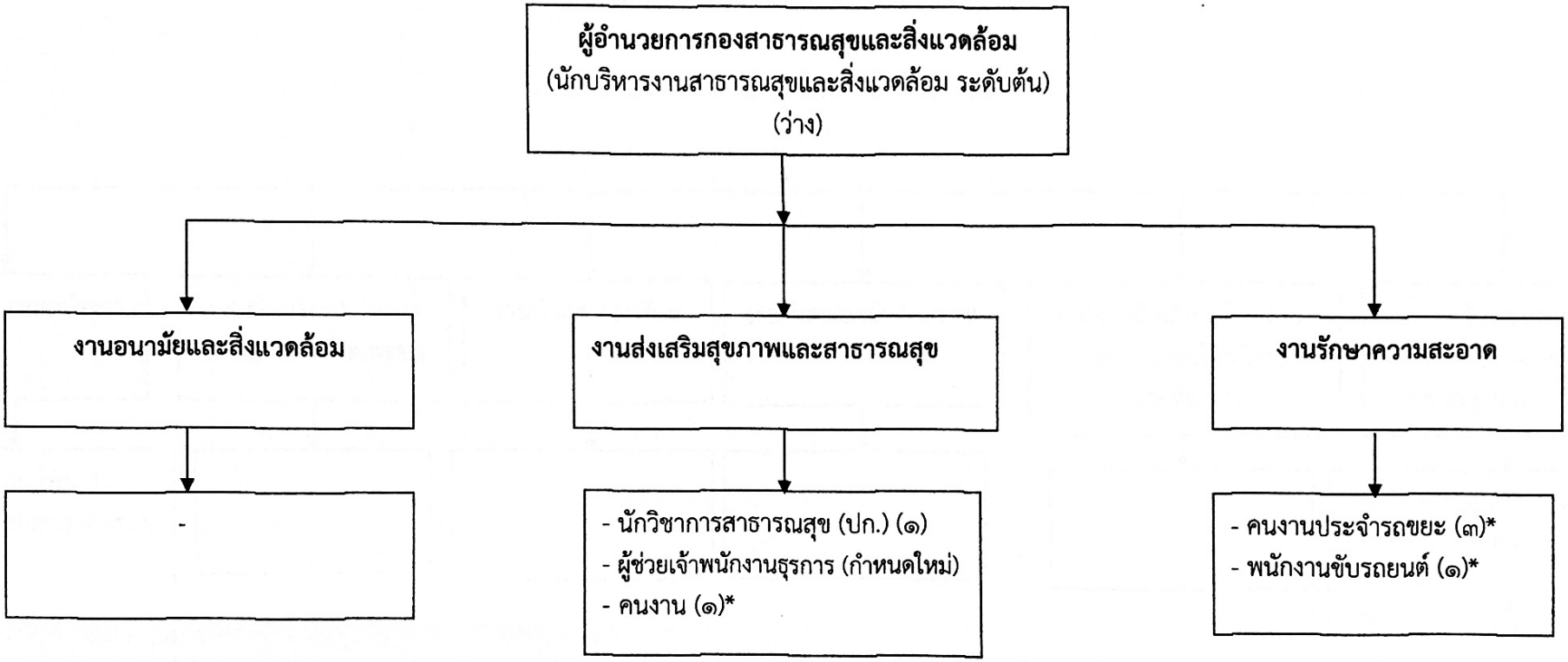
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๔

โครงสร้างกองช่าง



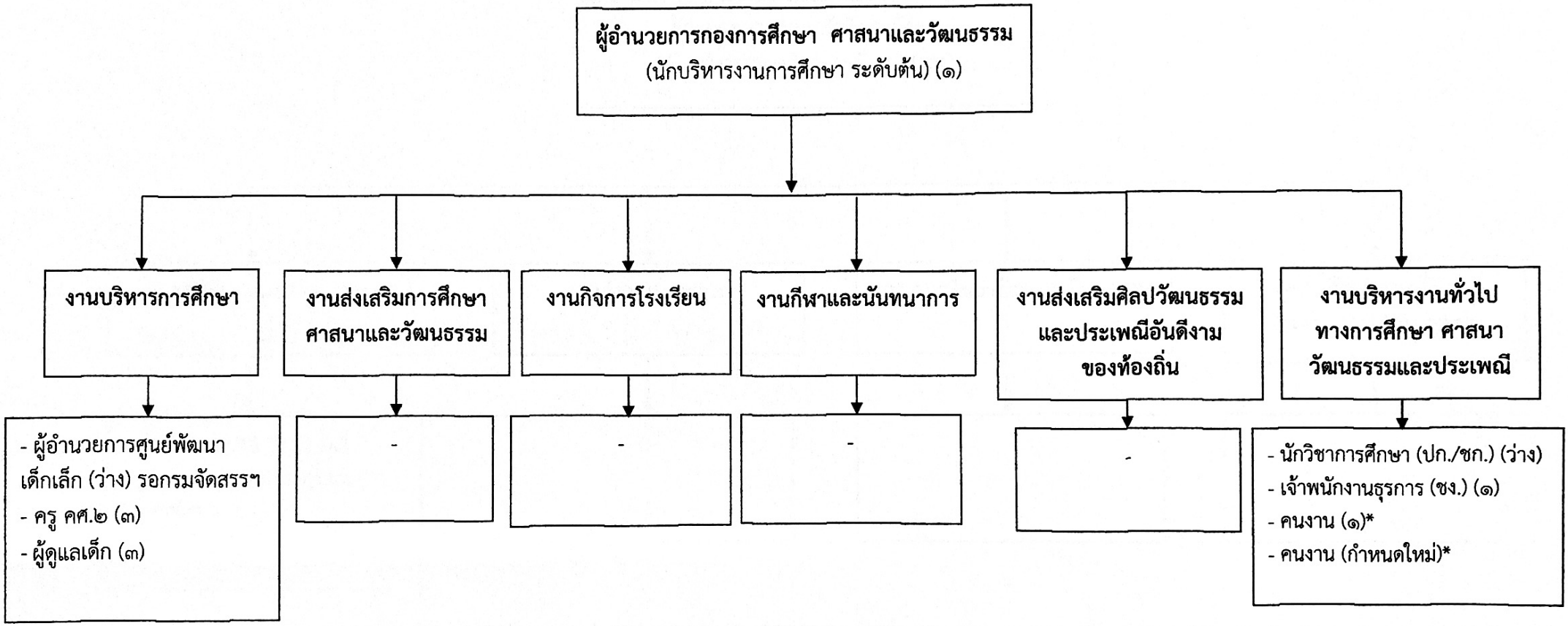
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



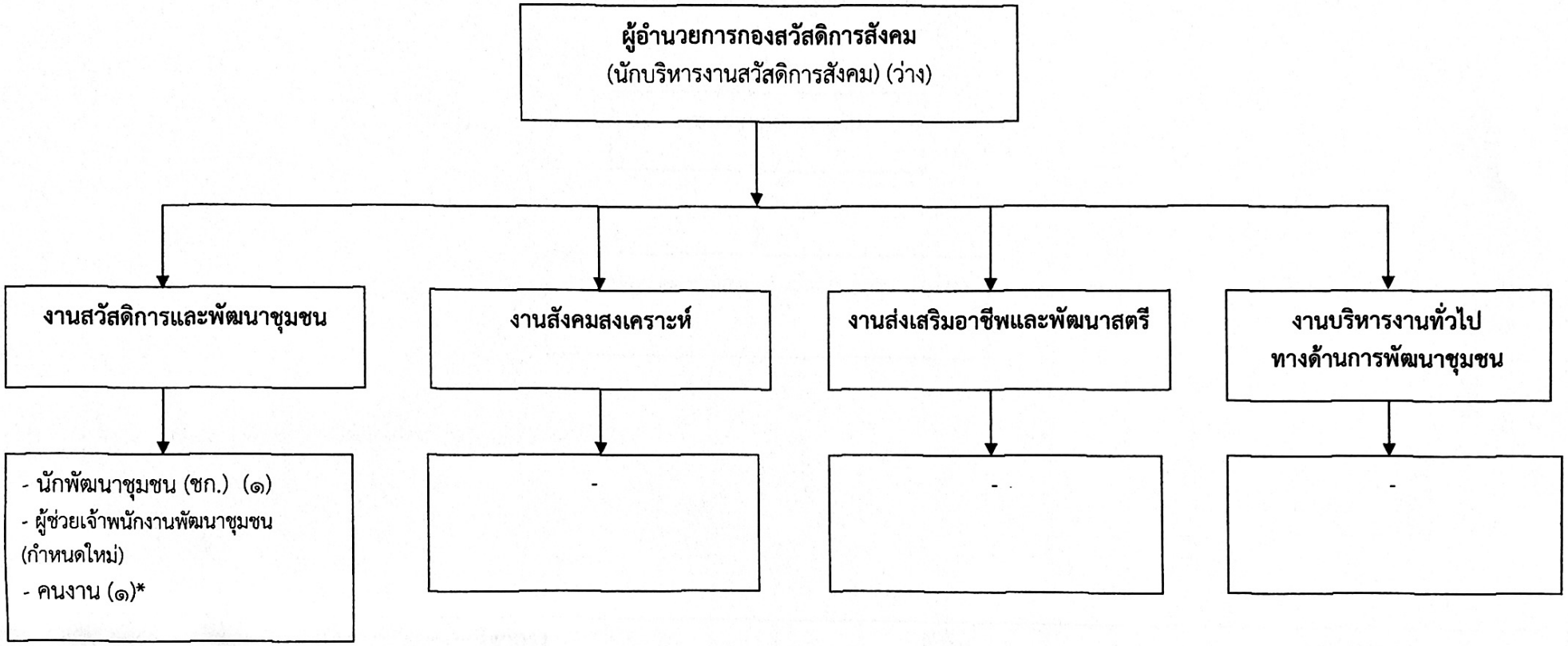
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



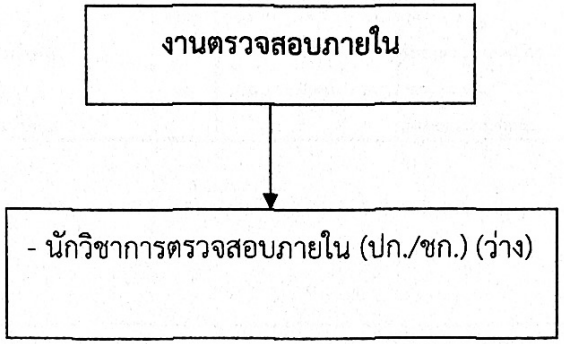
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ. ๒	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๓	๑	๙

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นายบุญมี ไชยวิเศษ	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวธัญญรัตน์ คำตา	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๑๘,๐๐๐	-	-	
๕	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๖	นางสาวเพียงขวัญ บุญราช	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๔๕,๒๘๐	-	-	
๗	นายอารยะ หุตาชัย	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.นิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐	-		กำหนดใหม่
๙	นางสาวชุฎาพร สมวงษ์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๑๒๐	-	-	
๑๐	นายวีระพล มารุดรมย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๘,๖๐๐	-	-	
๑๑	นายวีรชวัฒน์ พยุวงศ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายเกรียงไกร พงศ์สนิท	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑๓	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๔	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๑๕	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๑๖	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๑๗	นางดวงใจ อะทอยรัมย์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๓,๒๘๐	-	-	
๑๘	นางสาวสุภรัตน์ วงษ์วรรณ	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๗๒๐	-	-	
๑๙	นางสาวกาญจนา โกสีลา	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๒,๑๒๐			
๒๐	นางสาววษา อยู่ไว	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๒	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๒๓	นายโชคชัย ยาศรี	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๒๔	นายสุนทร จันทร์พายัพ	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๒๖	นายโสภณวิชญ์ ร่วมสุข	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายศิวะมิตร ใจหาญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายจักรภัทร วงษ์ถนอม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๒๙	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๐	นางสาวพฤกษายร เชื้อสุภา	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๓๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๓๒	นายอานันท์ พิระภาค	ปริญญาตรี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายเสรีย์ ใจธรรม	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายชินวัฒน์ หัวดอน	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายสยาม ศรีชมภู	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นางสาวปฏิมากร พรมเสนา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๓๗	นางสาวอรัญญา พันเดช	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๘	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓๙	นางสาวเพื่องฟ้า ดาวพิริยะกิจ	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๕-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๔๐	นางสาวพัชรินทร์ ทรงกลด	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๑	ว่าง	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดกุง											
๔๒	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
๔๓	นางสมร กุดเป่ง	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๒๖,๒๘๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๔๔	นางสาวสุปราณี บุญจวบ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโพธิ์											
๔๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
๔๖	นางสาวนภาพร บุญแน่น	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	๓๔๕,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๔๗	นางสาวกันยา อาบทอง	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทรายงาม											
๔๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกรมจัดสรรฯ
๔๙	นางสาวอัมพร นาระทำ	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	๓๔๐,๔๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๕๐	นางสาววิจิตร บึงแก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๕๑	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๒	นางสาวจิรัฐติกาล เนานาน	ปริญญาโท	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๕๓	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๕๔	นางสาวน้ำทิพย์ สร้อยหล้า	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๕๕	ว่าง	-	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างแล้วเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานด้วยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นอื่นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนด้วยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วน ภูมิภาควิหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามเกี่ยวกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้อะไรปัญหาความต้องการและความตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิตอลสมัยใหม่ในการจัดบริหารบริการสาธารณะตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ social media หรือ application ทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้าเมื่อมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์กรองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถ และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดความที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายทองชาย สังข์ศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดกุง



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๗๓

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส ๓๕๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเลิงนกทา และอำเภอค้อวัง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยโสธร จำนวน ๒๑ แห่ง กำหนด ปรับปรุง/ปรับเกลี่ย ตัดโอน ยุบเลิกตำแหน่ง และยุบเลิกส่วนราชการ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย ศรศรีวิชัย)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร
ประธาน ก.อบต.จังหวัดยโสธร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑,๒๒

บัญชีการเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แนบท้ายหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๔๗ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑	เมืองยโสธร	ทุ่งนางโอก		<u>สำนักปลัด อบต.</u>			
				นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เมื่อว่าง
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
				<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>			
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>กองสวัสดิการสังคม</u>			
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๒	เมืองยโสธร	หนองคู		<u>กองช่าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับเกลี่ยจากประเภทภารกิจเป็นประเภททั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)
๓	เมืองยโสธร	นาสะไมย์		<u>กองคลัง</u>			
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๔	กุดชุม	ห้วยแก้ง		<u>กองช่าง</u>			
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๕	กุดชุม	โนนเปือย		<u>สำนักปลัด อบต.</u>			
				นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองสวัสดิการสังคม
			ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				<u>กองคลัง</u>			
				เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับเกลี่ยจากประเภทวิชาการเป็นประเภททั่วไป
				<u>พนักงานจ้าง</u>			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) เมื่อว่าง
				<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>			
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากนักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๕	กุดชุม	โนนเปือย		**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) เมื่อว่าง
				กองสวัสดิการสังคม	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบกอง
				นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบตำแหน่ง
๖	กุดชุม	หนองแหน		**กองคลัง**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองช่าง			
				วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) เมื่อว่าง
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
				ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านคำผักหนาม			
				ครูผู้ช่วย	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากครูเป็นครูผู้ช่วย
๗	กุดชุม	กำแมด		**กองคลัง**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองช่าง			
				นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานยังไม่เหมาะสม
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
				เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสวัสดิการสังคม			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๘	กุดชุม	โพนงาม		**สำนักปลัด อบต.**			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบเลิกตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) เมื่อว่าง
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับเกลี่ยจากประเภทภารกิจเป็นประเภททั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)
๙	มหาชนะชัย	พระเสาร์		**สำนักปลัด อบต.**			
				นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร
				กองส่งเสริมการเกษตร	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบกอง
				นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบตำแหน่ง
๑๐	มหาชนะชัย	สงยาง		**กองสวัสดิการสังคม**			
				นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑๑	เลิงนกทา	สร้างมิ่ง		**สำนักปลัด อบต.**			
				นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร
				กองคลัง			
				นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ
				นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองส่งเสริมการเกษตร	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบกอง
				นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบตำแหน่ง
๑๒	ทรายมูล	ดงมะไฟ		**สำนักปลัด อบต.**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองคลัง			
				นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองช่าง			
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสวัสดิการสังคม			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๑๓	ทรายมูล	ดู่ลาด		**กองคลัง**			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
				นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๑๔	ทรายมูล	ไผ่		**สำนักปลัด อบต.**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๑๕	ป่าติ้ว	ศรีฐาน		**กองคลัง**			
				เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภทวิชาการเป็นประเภททั่วไป
๑๖	ป่าติ้ว	โพธิ์ไทร		**กองช่าง**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑๖	ป่าติ้ว	โพธิ์ไทร		**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**			
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ปรับปรุงตำแหน่งจากประเภทภารกิจเป็นประเภททั่วไป
			ทั่วไป	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโพธิ์ไทร			
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านโพธิ์ไทร
				ครู	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านโพธิ์ไทร
				ครู	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านป่าตอง
				ครู	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านโพธิญาณ
				ครู	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านกลางสะเกษ
				ครู	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งจากศูนย์บ้านหนองแสง
			ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านโพธิ์ไทร
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านป่าตอง
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านโพธิญาณ
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากศูนย์บ้านสระเกษ
			ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งจากศูนย์บ้านหนองแสง
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิ์ไทร	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
				ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านป่าตอง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพธิญาณ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางสะเกษ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสะเกษ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแสง	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบรวมศูนย์ฯ
๑๗	คำเขื่อนแก้ว	ลุมพุก		**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**			
				เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๑๘	คำเขื่อนแก้ว	เหล่าไฮ		**สำนักปลัด อบต.**			
				นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	โดยให้ยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เมื่อว่าง
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๑๙	คำเขื่อนแก้ว	กุดกุง		**สำนักปลัด อบต.**			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนิติกร	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองช่าง			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ประเภทพนักงานจ้าง	ส่วนราชการ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม /ตัดโอน ปรับปรุง ปลับเกลี่ย / ยุบเลิกตำแหน่ง	ปีที่กำหนด	การพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดยโสธร	หมายเหตุ (เงื่อนไข)
๑๙	คำเขื่อนแก้ว	กุดกุง		**กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม**			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
				กองสวัสดิการสังคม			
				พนักงานจ้าง			
			ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
๒๐	ไทยเจริญ	ไทยเจริญ		**สำนักปลัด อบต.**			
				นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ตัดโอนตำแหน่งและผู้ครองตำแหน่งมาจากกองส่งเสริมการเกษตร
				กองส่งเสริมการเกษตร	๒๕๖๗	เห็นชอบ	ยุบกอง
๒๑	ไทยเจริญ	ส้มผ่อ		**สำนักปลัด อบต.**			
				นักฉุกเฉินการแพทย์ (ปก./ชก.)	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม
				พนักงานจ้าง			
			ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	คนงาน	๒๕๖๗	เห็นชอบ	กำหนดใหม่
			ทั่วไป	คนงาน	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม
			ทั่วไป	คนงาน	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม
			ทั่วไป	คนงาน	-	ไม่เห็นชอบ	เนื่องจากปริมาณงานที่นำเสนอยังไม่เหมาะสม

ก.อบต.จังหวัดยโสธร มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

(นายบรรลือ อนุมาตย์)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร