



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามขั้นตอนกระบวนการวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่น ตามกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจและได้กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง รองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๓

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้ม ได้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร ทรัพยากรกำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ และจำเป็นต้องจัดสรรทรัพยากรกำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยรายละเอียดของภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการวิเคราะห์ SWOT ภารกิจด้านต่างๆ ปรากฏตามข้อ ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (หน้า ๑๓) ประกอบกับจากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง รายละเอียดปรากฏตาม ข้อ ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ (หน้า ๒๓)

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งในส่วนนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการคือ

- ๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย
 - งานบริหารทั่วไป

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - งานนโยบายและแผน
 - งานกฎหมายและคดี
 - งานกิจการสภา
 - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - งานส่งเสริมการเกษตร
- ๒) กองคลัง ประกอบด้วย
- งานการเงิน
 - งานบัญชี
 - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓) กองช่าง ประกอบด้วย
- งานก่อสร้าง
 - งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 - งานประสานสาธารณูปโภค
 - งานผังเมือง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย
- งานบริหารการศึกษา
 - งานส่งเสริมการศึกษาย
 - งานกิจการโรงเรียน
- ๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - งานสังคมสงเคราะห์
 - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองของความต้องการของประชาชนในตำบลกุดตุ้มและแก้ไข

ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ (หน้า ๒๕)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๓๐)

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายปรากฏตามตารางข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หน้า ๔๔)

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยใช้สมมติฐานที่ว่า “งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า” อย่างไรก็ตามในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น

เช่น ส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดชัยภูมิซึ่งได้มอบหมายภารกิจงานให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมาดำเนินการขับเคลื่อนด้วยจึงจะทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๓๐)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มพิจารณาแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องกำหนดฝ่ายหรือกำหนดงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุที่ใกล้ครบเกษียณอายุในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ จึงได้มีการเตรียมการที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลที่ใกล้ครบเกษียณอายุ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการต่างๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งผลจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ดังกล่าวทำให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓/ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่และงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ หน่วยงานมาเปรียบเทียบ โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

รายละเอียดการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้า ๒๔

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (หน้า ๕๑)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้มมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
 - ๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้ม
 - ๒.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - ๒.๔ สํารวจอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๓. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
 - ๓.๑ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
 - ๓.๒ ประมาณการค่าใช้จ่าย
 - ๓.๓ ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
๔. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้ม เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้มเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)
๖. ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้ม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุ้ม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอเมืองชัยภูมิ

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๐ มี.ย.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๘ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	
๑๖ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	
๑๗ ก.ค.๖๓	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้คณะกรรมการพิจารณา	
๒๐ ก.ค.๖๓	เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
ส.ค.๖๓	ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	(ปลายเดือน ส.ค.)
ก.ย.๖๓	จังหวัดชัยภูมิแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ	
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ก.ย.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม มีพื้นที่ ๘๔ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน จำนวน ๓,๘๒๒ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๑๐,๔๘๕ คน (ข้อมูล ณ มกราคม ๒๕๖๓) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และการติดตั้งไฟฟ้านอกเสาตามแหล่งชุมชนต่าง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๓ ถนนทางการเกษตรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๕ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีน้ำท่วมขังตามถนนในหมู่บ้าน
- ๑.๖ ป้ายสัญญาณจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- ๒.๒ ต้นทุนการผลิตในการทำเกษตรสูง
- ๒.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- ๒.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน เช่น การพนัน
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

- ๔.๑ องค์กรภาคประชาชนยังไม่มีมีความความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- ๔.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.๒ การจัดเก็บขยะมูลฝอย การกำจัดขยะภายในชุมชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขาภิบาลและสาธารณสุข
- ๖.๒ ปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นต้น
- ๖.๓ ผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชนขาดการดูแลและผู้ใกล้ชิดไม่มีความรู้ในการให้ความช่วยเหลือ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
- ๗.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ)
- ๗.๓ ช่องว่างในโอกาสทางการศึกษา

๘. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๘.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๘.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๘.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๘.๔ ขาดการปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
- ๑.๔ วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๑.๕ ติดตั้งระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๖ ติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น สัญญาณไฟกระพริบ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผูกอบรวมความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร
- ๒.๒ ให้ความรู้กับเกษตรกรทำการเกษตรแบบพอเพียง ผสมผสาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต
- ๒.๓ ให้ความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๓.๒ ให้มีการแก้ไขปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน
- ๓.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๔ กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๔.๒ จัดประชุมเพื่อความรู้ความเข้าใจในการเมืองการบริหาร เผยแพร่ความรู้ทางสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในชุมชน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและสาธารณสุข
- ๖.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นต้น
- ๖.๓ ให้ความรู้ผู้ใกล้ชิด/ผู้ดูแลในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
- ๗.๒ อบรม/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๗.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๘. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๘.๑ ปรับปรุงแหล่งน้ำในชุมชนสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๘.๒ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- ๘.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
- ๘.๔ มีระบบการจัดการแหล่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-จัดให้มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การสาธารณสุขการ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง ในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลกุดตุ้มมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านอยู่หลายสาย และมีเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อไปถึงตำบล อำเภอ และจังหวัดที่ใกล้เคียงได้ และในส่วนของทรัพยากรแหล่งน้ำนั้นตำบลกุดตุ้มมีพร้อมมาก เพราะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ และขนาดเล็กอยู่จำนวนมาก

ส่วนทางด้านการจัดผังเมืองนั้น ตำบลกุดตุ้มได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งจะทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาลากลาง และองค์กรชุมชนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรองรับการขยายขอบเขตการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนั้น การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ควรดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อน จึงจะประสบผลสำเร็จ

จุดอ่อน ขาดแนวทางการบริหารจัดการและการจัดแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่ออุปโภค - บริโภคให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลกุดตุ้มต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐานสากล เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้ระดับมาตรฐานอย่างจริงจัง

โอกาส เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย มีเส้นทางติดกับเส้นทางหลักในการเดินทางไปติดต่อราชการที่อำเภอและจังหวัด

อุปสรรค การระบายน้ำเสียของชุมชนไปไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงช่วงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)
- ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๔)
- การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การจัดการศึกษา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การส่งเสริมกีฬา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลกุดตุ้ม เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่มีความฟุ้งเฟ้อ จึงทำให้มีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมและมีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การดื่มกินที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาส เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีสนใจน้อยมากและเป็นวัฒนธรรมการกินอยู่ การดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การควบคุมอาคาร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง เนื่องจากตำบลกุดตุ้มเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบสังคมและชุมชน

จุดอ่อน ยังมีความคุ้นเคยค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้ จึงต้องแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ /ให้ความสำคัญน้อย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง ตำบลกุดตุ้มมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้

จุดอ่อน ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุน วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส ตำบลกุดตุ้มมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างถูกวิธี

โอกาส สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางการเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค พื้นที่ตำบลมักประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรประสบปัญหาจากความแห้งแล้ง พอถึงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง ตำบลกุดตุ้มมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นหลงเหลืออยู่ที่จะต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน ยังขาดบุคลากรที่สืบทอดเจตนารมณ์ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่และขาดการบำรุงรักษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ น้อย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

จุดแข็ง ตำบลกุดตุ้มมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบริหารจัดการ และมีมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่มีไม่เพียงพอ

โอกาส หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีสนับสนุนการดำเนินงานเสมอ

อุปสรรค งบประมาณในการดำเนินงานน้อย

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มสามารถการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มโดยภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง

๑. โครงสร้างขององค์กร

- มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน
- มีการมอบหมายหน้าที่ที่รองรับการทำงานตามภารกิจ

๒. กลยุทธ์ขององค์กร

- มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านท้องถิ่น แผนพัฒนาสามปีและแผนพัฒนาประจำปีที่สุดสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
- มีทรัพยากรที่เหมาะสม

๓. ระบบ

- มีระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบงบประมาณและระบบควบคุมติดตามประเมินผลที่ตรวจสอบได้
- มีระบบควบคุมภายใน

๔. ทักษะ บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๕. สไตล์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เน้นการมีส่วนร่วม

๖. บุคลากร บุคลากรมีความรู้ เสียสละ ส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ที่สามารถที่จะบริการประชาชนได้รวดเร็ว

๗. ค่านิยม เน้นการทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการบริหารเป็นเลิศ

จุดอ่อน

๑. โครงสร้างขององค์กร การประสานงานบางส่วนยังล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ

๒. กลยุทธ์ขององค์กร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลวางไว้

๓. ระบบ มีระบบควบคุมภายในยังคงด้อยประสิทธิภาพ

๔. ทักษะ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้าน IT ชั้นสูง

๕. สไตล์ บุคลากรยังขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม

๖. บุคลากร บุคลากรเหนื่อยชา ไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน

๗. ค่านิยม บุคลากรมีค่านิยมทางลบ

โอกาส

๑. เศรษฐกิจ ได้รับการอุดหนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น
๒. เทคโนโลยี จังหวัดเน้นการลงทุนส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีในการทำงาน
๓. กฎหมาย ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของท้องถิ่น
รัฐบาลสนับสนุนการกระจายอำนาจ
๔. สังคม-วัฒนธรรม ประชาชนเห็นความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น
๕. ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ รัฐบาลเปิดโลกทัศน์แห่งการเรียนรู้ด้วยอินเทอร์เน็ต
ตำบล

อุปสรรค

๑. เศรษฐกิจ ราคาน้ำมันแพงส่งผลให้สินค้าราคาสูง ต้นทุนในการผลิตสินค้าสูง ส่งผล
กระทบต่อรายจ่ายของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๒. เทคโนโลยี เยาวชนให้เทคโนโลยีผิดวัตถุประสงค์ เช่น การดูสื่อลามก
๓. กฎหมาย กฎหมายท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสน
๔. สังคม-วัฒนธรรม ประชาชนเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก
๕. ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ เปิดรับวัฒนธรรมโดยที่ชุมชนขาดกระบวนการเรียนรู้
จึงก่อให้เกิดปัญหาต่อชุมชนและครอบครัว

บทสรุป จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มแต่ละยุทธศาสตร์นั้น ก็ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดเป็นสำคัญ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้กำหนดส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบและส่วนราชการที่สนับสนุนการดำเนินการแต่ละ

ยุทธศาสตร์ไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดสรรบุคลากร ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ จึงต้องกำหนดส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการคือ

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ตลอดจนถึงการกำหนดงานต่างๆ ภายในส่วนราชการนั้นๆ ขึ้นมา เพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการที่สนับสนุน
๑	การพัฒนาตามโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๒	การพัฒนาตามเศรษฐกิจ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม	สำนักปลัด, กองคลัง
๓	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน	สำนักปลัด, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ	สำนักปลัด, กองคลัง
๔	การพัฒนาตามสังคม	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ, กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด	สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง
๖	การพัฒนาตามการบริหารจัดการ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษา, กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง

ซึ่งการกำหนดส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ประกาศใช้ไปแล้ว

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้มวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต. กุดตุ้ม	๕	๓/๔,๓/๐๐,๐๐๐	๒๒	๑๐	-	๑๙	๕๑
๒	อบต. นาฝาย	๓	๓/๓,๖๙๙,๐๐๐	๒๕	๓	๑	๓๑	๖๐
๓	อบต. โพนทอง	๔	๖๐,๐๒๘,๐๔๕	๒๐	๑๒	๑	๓๓	๖๖
๔	อบต. ห้วยบง	๕	๕๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๓	๔	๑	๑๓	๓๕
๕	อบต. บึงคล้า	๕	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	-	-	๒๑	๔๒

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน/งบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันแต่ไม่มากเท่าไร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๔ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้วิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งแล้วและมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่อบริการรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้ว อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ก็ยังมีอัตรากำลังแตกต่างกันอยู่แต่ไม่มากเท่าไร ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มอยู่ระหว่างการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน และการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินอุดหนุน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะได้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - บริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - บริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรค <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานกีฬาและสันทนาการ - งานพลศึกษา 	<p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานกีฬาและสันทนาการ - งานพลศึกษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผล โรงเรียน</p> <p>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ พิการ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานข้อมูล</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p>	<p>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผล โรงเรียน</p> <p>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ พิการ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานข้อมูล</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</p>	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	519,600	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	707,160	726,720	746,400	43,300
	10-3-00-1101-001																		
	สำนักปลัด อบต.																		
2	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
	10-3-01-2101-001																		
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	1	448,920	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410
	10-3-01-3101-001																		
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
	10-3-01-3102-001																		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
	10-3-01-3103-001																		
6	นิติกร	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเต็ม
	10-3-01-3105-001																		(ร้องขอ กสธ.)
7	นักวิชาการเกษตร	ปก	1	1	237,600	0	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	19,800
	10-3-01-3401-001																		
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
	10-3-01-3601-001																		
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	194,280	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	16,190
	10-3-01-4101-001																		
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	149,640	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,360	155,640	162,000	168,360	12,470
	10-3-01-4101-002																		
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	1	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	22,040
	10-3-01-4805-001																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	132,360	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,760	143,280	149,040	11,030
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	131,040	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,320	141,840	147,600	10,920
14	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	153,480	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	12,790
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
15	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
16	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
17	คนงานประจำรถขยะ	-	2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
	กองคลัง																		
18	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
	10-3-04-2102-001																		
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980
	10-3-04-3201-001																		
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	1	1	239,640	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	19,970
	10-3-04-4201-001																		
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	1	1	296,760	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	24,730
	10-3-04-4203-001																		
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	1	1	280,440	0	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370
	10-3-04-4204-001																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	124,200	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,240	134,520	139,920	10,350
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	กองช่าง																		
25	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560
	10-3-05-2103-001																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
26	นายช่างโยธา	ชง	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490
	10-3-05-4701-001																		
27	นายช่างไฟฟ้า	ชง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
	10-3-05-4706-001																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
29	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	141,240	0	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	147,000	152,880	159,000	11,770
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
30	คนงานสูบน้ำ	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
31	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	31,340
	10-3-08-2107-001																		
32	นักวิชาการการศึกษา	ชก	1	1	254,880	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120	21,240
	10-3-08-3803-001																		
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	10-3-08-4101-003																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู																		
	พนักงานครู																		
34	ครู	ชก	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-56-6																		
35	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-57-1																		
36	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	2	-	0	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

รายการจัดสรรตำแหน่งจาก กสถ.

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
37	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400															
					44,400	0														13,100
																				เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝัก																			
	พนักงานครู																			
38	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-56-9																			
39	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-57-0																			
40	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
							รอการจัดสรรตำแหน่งจาก กสธ.													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
41	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	9,400															
					111,360	0														18,680
																				เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคอนไทย																			
	พนักงานครู																			
42	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-56-7																			
43	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	10-3-08-6600-56-8																			
44	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
							รอการจัดสรรตำแหน่งจาก กสธ.													

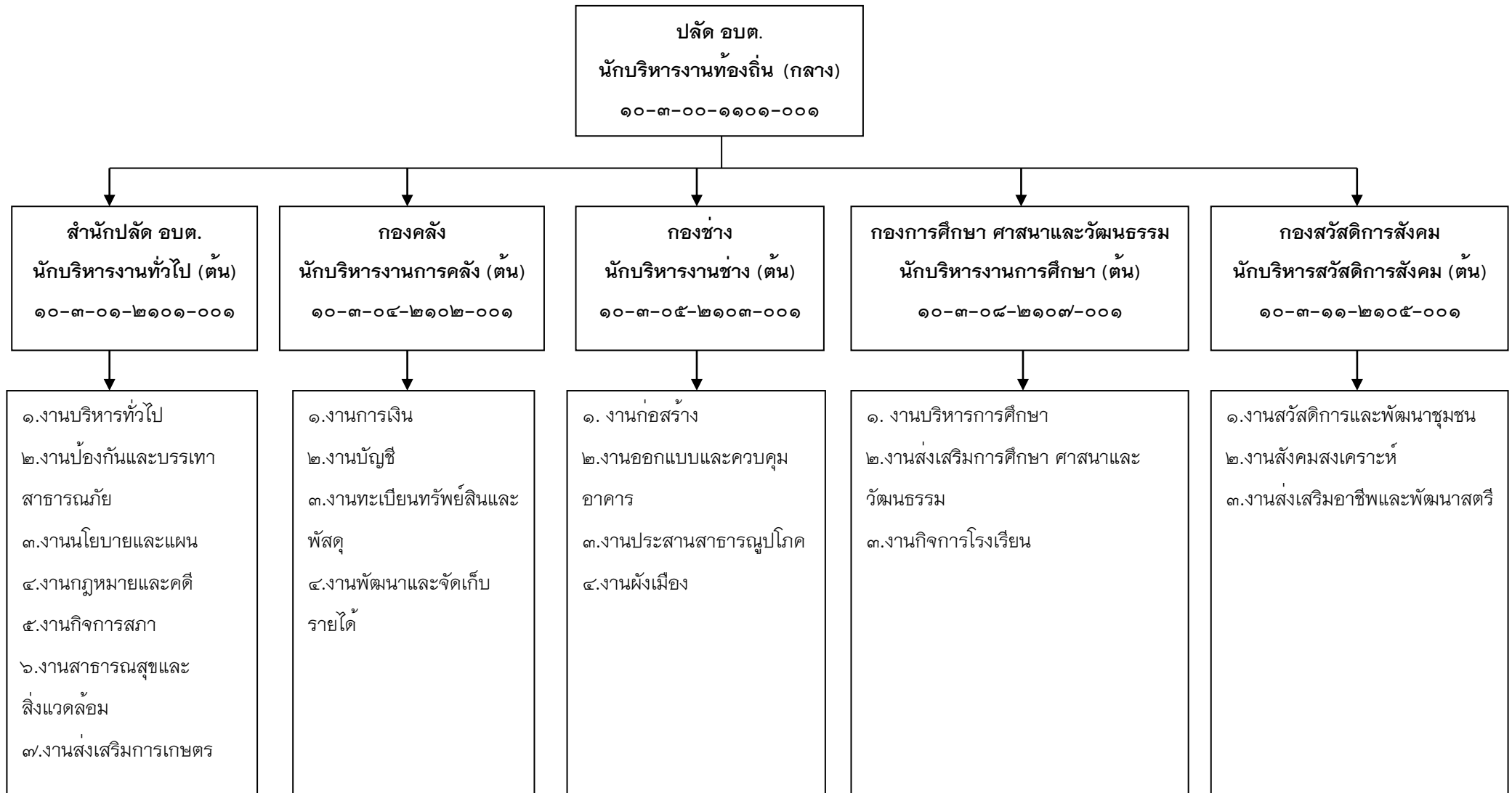
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
45	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	9,400															
					111,360	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	120,360	129,720	139,440	18,680	เงินอุดหนุน
46	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	9,400															
					32,760	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	38,640	44,760	51,120	12,130	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม																			
47	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	30,220	
	10-3-11-2105-001																			
48	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
	10-3-11-3801-001																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
49	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	250,440	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	260,520	270,960	281,880	20,870	
(5)	รวม		53	46	9,056,520	378,000	53	53	53	+2	-	-	1,336,380	367,080	375,600	10,770,900	11,137,980	11,513,580		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,615,635	1,670,697	1,727,037		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,386,535	12,808,677	13,240,617		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															78,435,000	82,356,750	86,474,587.50		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															15.79	15.55	15.31		

หมายเหตุ

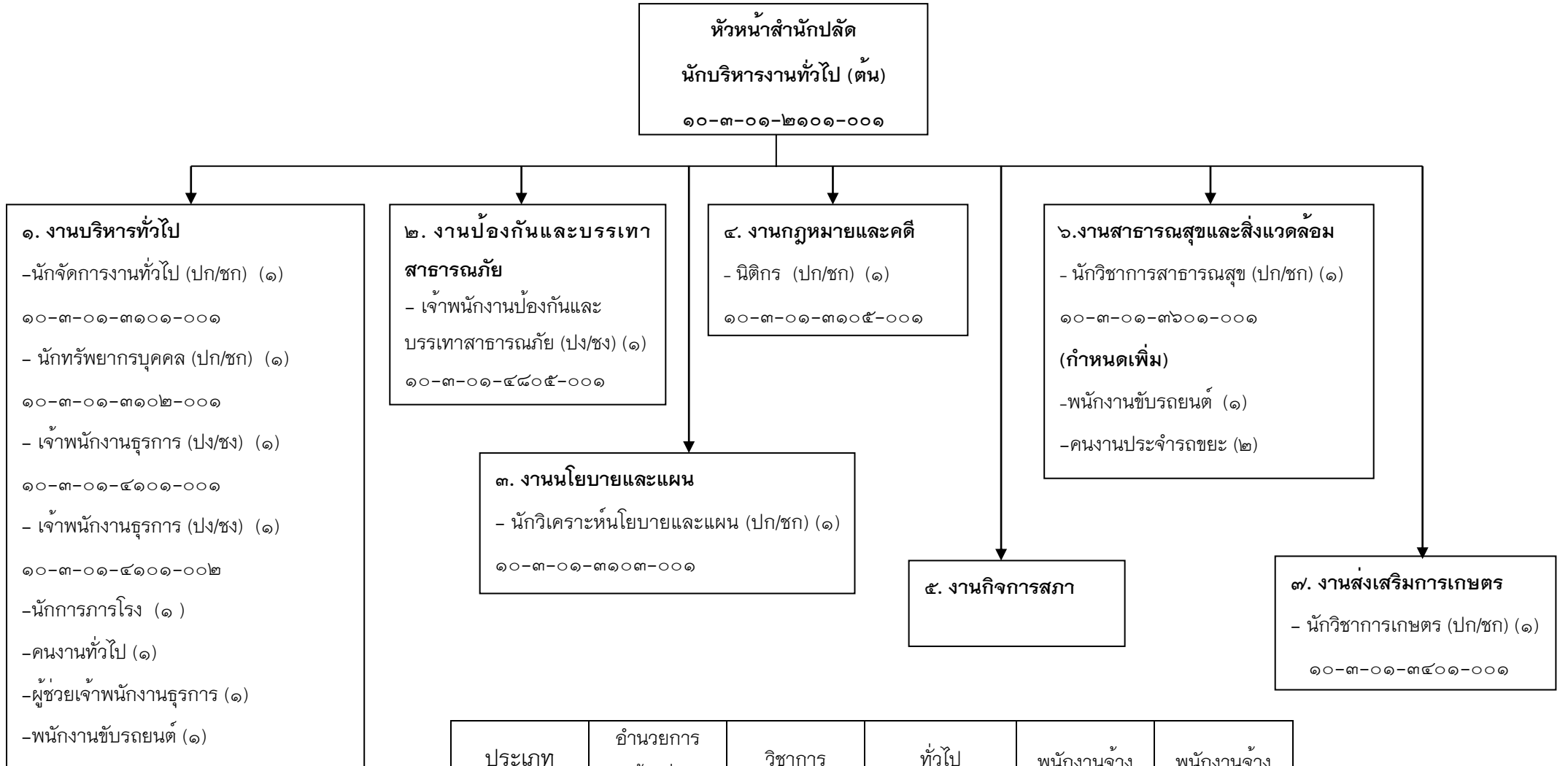
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 74,700,000 บาท / ปี 2564 = 78,435,000 บาท / ปี 2565 = 82,356,750 บาท / ปี 2566 = 86,474,587.50 บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

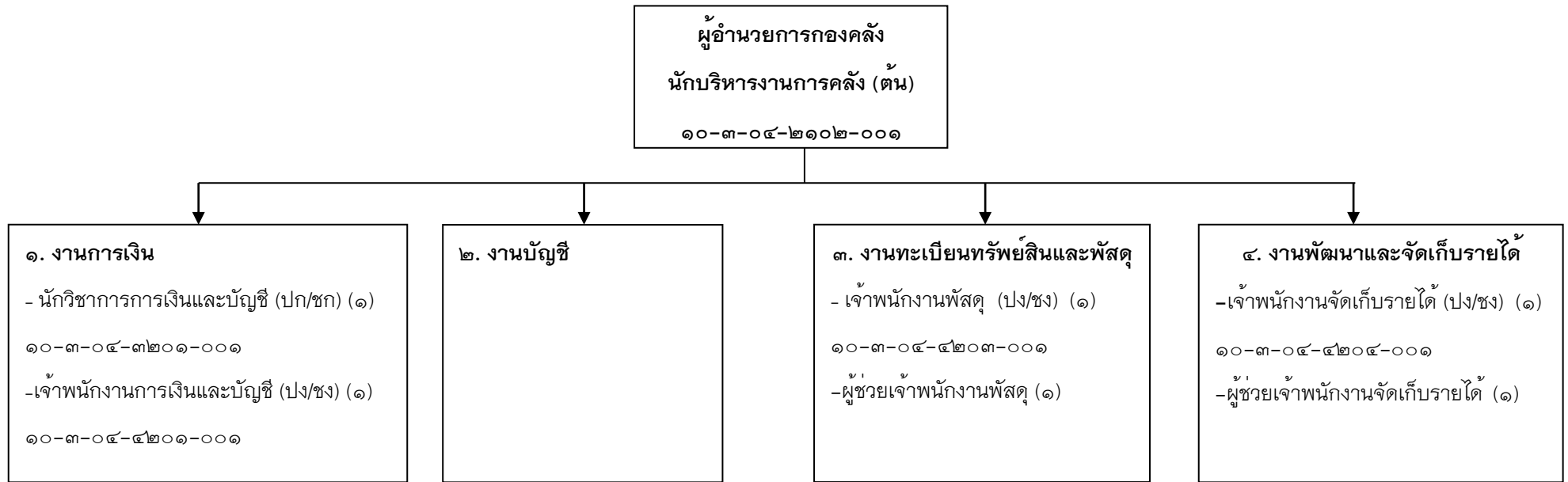


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



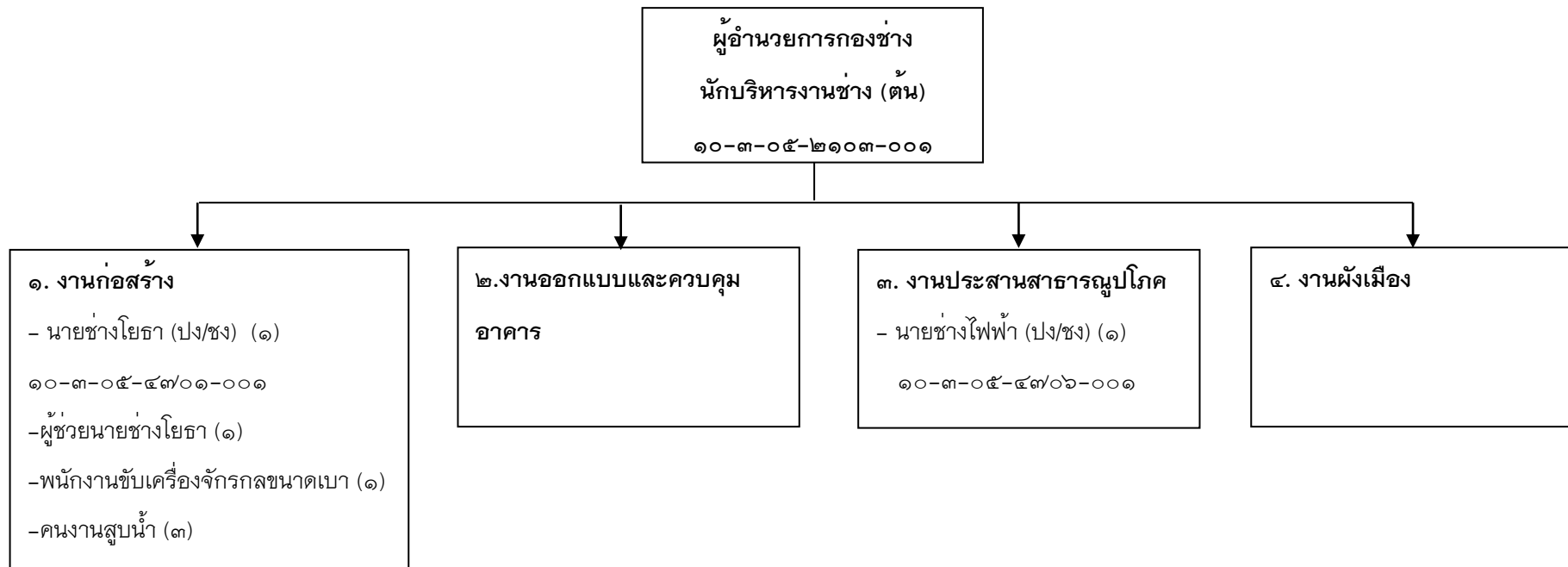
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	๔	๒	๒	๑	๓	๔
จำนวน	๑	๔	๒	๒	๑	๓	๔

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง		
จำนวน	๑	๑	-	๓	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	-	-	๒	-	๒	๓
จำนวน	๑	-	-	๒	-	๒	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)
 ๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๓/-๐๐๑

๑. งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑)
๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑)
๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓

(กำหนดเพิ่ม)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู

- ครู (คศ.๒) (๑) ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๖
- ครู (คศ.๑) (๑) ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓/-๑
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๒) (รอกกรมจัดสรร)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝือ

- ครู (คศ.๑) (๒) ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๙, ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓/-๐
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) (รอกกรมจัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคอนไทย

- ครู (คศ.๑) (๒) ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๓, ๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๘
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑) (รอกกรมจัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

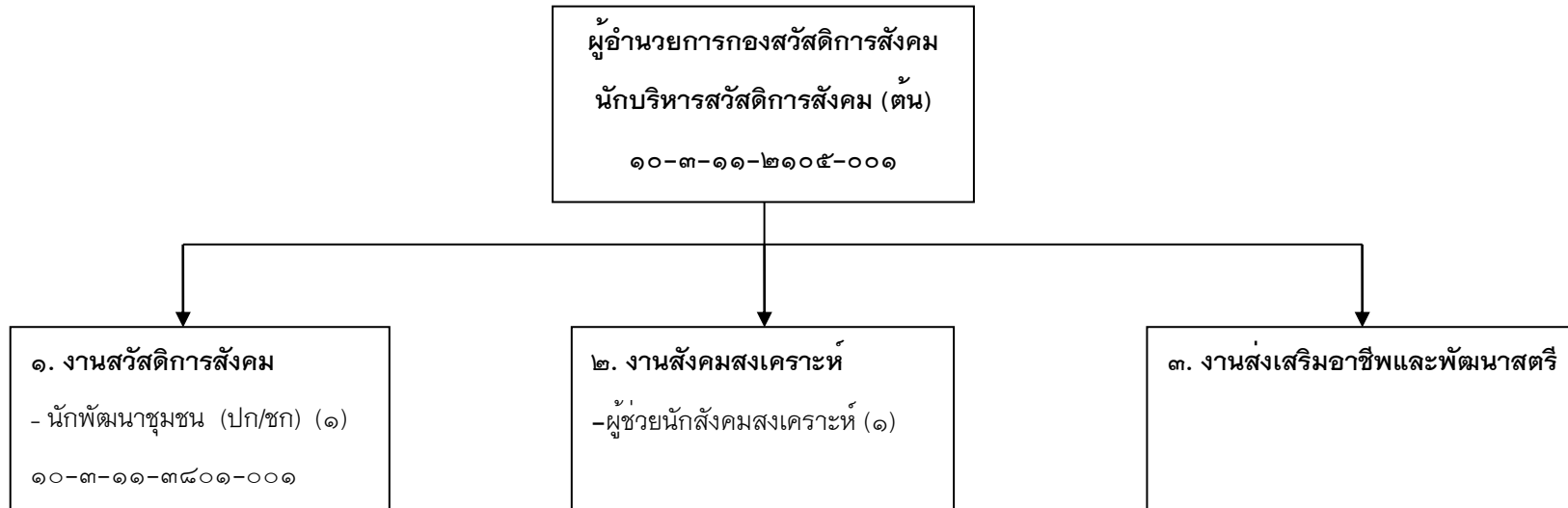
**๒. งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม**

๓. งานกิจการโรงเรียน

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	๕	-
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	๕	-

อันดับ	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	๑	๕	๔

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม



ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง			
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	-	๑	-
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
สำนักปลัด												
๒	นางลัดดาวัลย์ ศิลปดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	พ.จ.อ.ทวี แต่งแดน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐X๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๔	นางประภาพร สิทธิวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	น.ส.ฐิติภรณ์ แต่งเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖			๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๗	นายवलันต์ พันสง	เกษตรศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๘			-	-	-	๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๙	นางอรัญญา ตั้งใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐X๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐
๑๐	นายจตุรงค์ ชันชัยภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙๔,๒๘๐ (๑๒,๔๗๐X๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	จ.อ.สุวิจักขณ์ จันบุญมี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	น.ส.ณัฐธีรภานต์ แก้วอุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๓๖๐ (๑๑,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๓๒,๓๖๐
๑๓	นายธีระยุทธ สากุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๐๔๐ (๑๐,๙๒๐X๑๒)	-	-	๑๓๑,๐๔๐
๑๔	นายศุภชัย พรประภา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐X๑๒)	-	-	๑๕๓,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางสุพิตรา แต่งถิ่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายชูศักดิ์ อาสากิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายวิจิต หาญกุดตุ้ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอัมพร กองจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๙	นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	นางสุรัชยา โอวาทพงษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๒๓,๓๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๓๖๐
๒๑	น.ส.ณัฐกมล พรหมกุดตุ้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๒๒	นายชัชชัย ละลมชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๙๖,๓๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๓๖๐
๒๓	น.ส.สุวิรัตน์ ศิริตรไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๓๖x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นางศิริพรรณ จันทร์นวล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๔,๒๐๐ (๑๐,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๔,๒๐๐
๒๕	นายณัฐวีร์ จารุวรรณเสวี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
๒๖	นายวิเชียร วงษ์ชัย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๓๖๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๓๖๐
๒๗	นายอาทิตย์ คำรังพันธ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๘	จ.อ.วิโรจน์ ดรสีเนตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	น.ส.เมธาวร อย่างสวย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๐	นายไพรัตน์ พวงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๑,๒๔๐ (๑๑,๗๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๑,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายบุญเลิศ สุขดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายมังกร เหวชัยภูมิ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายโชคชัย บำรุงฐาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๔	นายหัสตินธุ์ สรณภัฏกุล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๓๕	นางนาวิรัตน์ ชัยมนตรา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐X๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๓๖			-	-	-	๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู											
	พนักงานครู											
๓๗	นางเลียม หนองจี่	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๖	ครู	ชก	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๖	ครู	ชก	๓๐๑,๕๖๐ (๒๕,๑๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๓,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	นางสมเกียรติ ชันชัยภูมิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗-๑	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗-๑	ครู	-	๒๕๕,๓๖๐ (๒๑,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๓๖๐
๓๙	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่ง)
๔๐	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่ง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๑	น.ส.อัญชลี กองจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผือ											
	พนักงานครู											
๔๒	น.ส.สุนิสา คุ่มไข่น้ำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๙	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๙	ครู	-	๒๔๕,๕๒๐ (๒๐,๔๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๕๒๐
๔๓	น.ส.วราพร พิลาวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗-๐	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๗-๐	ครู	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๔๔	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่ง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นางระเบียบ บรรณสาร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๔,๑๖๐ (๑๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๑๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคอนไทย											
	พนักงานครู											
๔๖	นางจุฑาทิพย์ ดำรงแดน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๗	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๗	ครู	-	๒๖๑,๔๘๐ (๒๑,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๑,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓/	น.ส.จารุวรรณ เพ็ชรธรรม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๘	ครู	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๘	ครู	-	๒๕๐,๔๔๐ (๒๐,๘๓/๐×๑๒)	-	-	๒๕๐,๔๔๐
๔๔		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่ง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นางเพียงใจ ประจัญกล้า	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๒๔,๑๖๐ (๑๘,๖๘๐×๑๒)	-	-	๒๒๔,๑๖๐
๕๐	นางเกียรติชะภา ดำรงชาติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๕,๕๖๐ (๑๒,๑๓๐×๑๒)	-	-	๑๔๕,๕๖๐
กองสวัสดิการสังคม												
๕๑	นางยุภาพร ดวงหาค้าง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)		๔๐๔,๖๔๐
๕๒	นายมนตรี เนตดาวงษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชง	๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชง	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐×๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๓	นายวริทธิ์ ศรีจำปา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผช.นักสังคมสงเคราะห์	-	๒๕๐,๔๔๐ (๒๐,๘๓/๐×๑๒)	-	-	๒๕๐,๔๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดดุม จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนามูลฐานในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลุดดุม เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือมิติตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

โดยแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างไว้เดิมก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล” ด้วย และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

๖. พึงไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

๗. พึงมีความเพียร ขยันอดทน

๘. พึงมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง รู้จักประหยัดอดออม

๙. พึงมีความรักและรับผิดชอบต่อครอบครัว

๑๐. พึงสร้างนิสัยรักการอ่านให้แก่ตนเองและครอบครัว

คุณธรรมและจริยธรรมผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

๑๑. พึงมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

๑๒. ผู้บังคับบัญชาพึงมีความหนักแน่นในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งที่

เกิดขึ้น

๑๓. ผู้บังคับบัญชาพึงยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

๑๔. พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา

๑๕. พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า

๑๖. พืงไม้สุบบุหรี่ในท่ห้ามสุบและไม้ดื่่มสุราของมื่นเมา ขณะปฏิบัติราชการ
คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชน/สังคม
๑๗. พืงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๘. พืงปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่ม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่ม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่มแล้ว

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่ม มีผลบังคับใช้ตามระเบียบกฎหมายและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่มจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายบุญชู สากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตู่ม