

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕) โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามขั้นตอนกระบวนการมีการวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่น ตามกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจและ ได้กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง รองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตุม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๗

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจำเป็นต้องจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิน จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหาร ส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลุมพิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพิน สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมพินสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ และจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งในส่วนนี้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการคือ

๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- งานราชการทั่วไป
- งานบริหารงานบุคคล
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน
- งานการจัดทำบัญชี
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้

๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานควบคุมอาคาร
- งานประมาณราคา
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง
- งานผังเมือง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานบริการรักษาความสะอาด

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

๓) หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

- งานตรวจสอบภายใน

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลทุกตำบลและแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ (หน้า ๒๖)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๓๓)

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๔๒ รายละเอียดการค่าใช้จ่ายปรากฏตามตารางข้อ ๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หน้า ๔๑)

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้มได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยใช้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดย เปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น เช่น ส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดชัยภูมิซึ่งได้มอบหมายภารกิจงานให้พนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลกุดตุ้มมาดำเนินการขับเคลื่อนด้วยจึงจะทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นงานที่ได้รับ มอบหมาย ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๓๓)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกุดตุ้มมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้มได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน บประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่ มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของ แต่ละส่วนราชการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มพิจารณาแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้าง ในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องกำหนดฝ่ายหรือกำหนดงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุที่ใกล้ครบเกษียณอายุในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ นี้ จึงได้มีการเตรียมการที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลที่ใกล้ครบเกษียณอายุ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการต่างๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งผลจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ดังกล่าวทำให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน และงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๕ หน่วยงานมาเปรียบเทียบ โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของอัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า
- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่

รายละเอียดการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้า ๒๕

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๖๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (หน้า ๖๕)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม ไม่ มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมี แนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วน ราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความ เหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน มาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
 - ๒.๑ ชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕
๓. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
 - ๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม
 - ๓.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๓.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔ สํารวจอัตรากําลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

๓.๕ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกําลังคน

๓.๖ ประมาณการค่าใช้จ่าย

๓.๗ ขออนุมัติแผนอัตรากําลัง

๔. จัดทำร่างแผนอัตรากําลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

๖. ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากําลัง ๓ ปี

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ประกาศใช้แผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จัดส่งแผนอัตรากําลังที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอเมืองชัยภูมิ

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากําลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๒ มิ.ย.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๑๙ มิ.ย.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	
๒๖ มิ.ย.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	
๒๖ มิ.ย.๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากําลัง ๓ ปีให้คณะกรรมการพิจารณา	
๓๐ มิ.ย.๖๖	เสนอร่างแผนอัตรากําลัง ๓ ปีให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
ก.ค.๖๖	ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	(ปลายเดือน ก.ค.)
ส.ค.๖๖	จังหวัดชัยภูมิแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ	
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากําลัง ๓ ปี	
ก.ย.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากําลัง ๓ ปี	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดดัม มีพื้นที่ ๘๔ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน จำนวน ๔,๐๑๕ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๑๐,๓๓๒ คน (ข้อมูล ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดดัม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดดัม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดดัม ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม ๑๘ หมู่บ้าน
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๓ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๔ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีน้ำท่วมขังตามถนนในหมู่บ้าน
- ๑.๕ ระบบการติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- ๒.๒ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- ๒.๓ ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ขาดแหล่งเงินทุนในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน เช่น การพนัน
- ๓.๓ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนมีน้อย

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาความตื่นตัวทางการเมือง
- ๔.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การจัดเก็บขยะมูลฝอย
- ๕.๒ การกำจัดขยะภายในชุมชน ไม่มีการคัดแยกประเภทขยะ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

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

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๘. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๘.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๘.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๘.๓ 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 ให้ความรู้กับเกษตรกรการทำเกษตรแบบพอเพียง ผสมผสาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต
- ๒.๓ ให้ความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๓.๒ ให้มีการแก้ไขปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ จัดประชุมเพื่อความรู้ความเข้าใจในการเมืองการบริหาร เผยแพร่ความรู้ทางสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในชุมชน

๖. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

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

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๘. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม 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 (ตามพระราชบัญญัติสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

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

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

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

-การสาธารณสุขปโภค 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 สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อน จึงจะประสบผลสำเร็จ

จุดอ่อน ขาดแนวทางการบริหารจัดการและการจัดแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่ออุปโภค - บริโภคให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลกุดตุ้มต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐานสากล เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้ระดับมาตรฐานอย่างจริงจัง

โอกาส เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย มีเส้นทางติดกับเส้นทางหลักในการเดินทางไปติดต่อราชการที่อำเภอและจังหวัด

อุปสรรค การระบายน้ำเสียของชุมชนไปไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงช่วงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-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 การดื่มกินที่ถูกต้องลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ที่ด้อยโอกาส เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การเฝ้าระวังทางด้านวิชาการยังมีสนใจน้อยมากและเป็นวัฒนธรรมการกินอยู่ การดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตนี้น้อย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๓)

-การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๔)

-การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๕)

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

-การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และ฼าปนสถาน (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 ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสวดสวดดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

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 (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

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

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

-การจัดให้มีและควบคุมตลาด 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 (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 แม่น้ำ และป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างถูกวิธี

โอกาส สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด 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 ตำบลกุดตุ้มมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านการบริหารจัดการ และมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่มีไม่เพียงพอ

โอกาส หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามีสนับสนุนการดำเนินงานเสมอ

อุปสรรค งบประมาณในการดำเนินงานน้อย

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มสามารถการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มโดยภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง

๑. โครงสร้างขององค์กร

- มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน
- มีการมอบหมายหน้าที่ที่รองรับการทำงานตามภารกิจ

๒. กลยุทธ์ขององค์กร

- มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาสามปีและแผนพัฒนาประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
- มีทรัพยากรที่เหมาะสม

๓. ระบบ

- มีระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบงบประมาณ ระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ และระบบควบคุมติดตามประเมินผลที่ตรวจสอบได้
- 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** การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวางไว้
๓. **ระบบ** มีระบบควบคุมภายในยังคงด้อยประสิทธิภาพ
๔. **ทักษะ** บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้าน IT ขั้นสูง
๕. **สไตล์** บุคลากรยังขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม
๖. **บุคลากร** บุคลากรเฉื่อยชา ไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน
๗. **ค่านิยม** บุคลากรมีค่านิยมทางลบ

โอกาส

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

อุปสรรค

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

บทสรุป จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

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

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มแต่ละยุทธศาสตร์นั้น ก็ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดเป็นสำคัญ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้กำหนดส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบและส่วนราชการที่สนับสนุนการดำเนินการแต่ละยุทธศาสตร์ไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดสรรบุคลากร ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ จึงต้องกำหนดส่วนราชการ จำนวน ๗ ส่วนราชการคือ

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

ตลอดจนถึงการกำหนดงานต่างๆ ภายในส่วนราชการนั้นๆ ขึ้นมา เพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการหลัก ที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการ ที่สนับสนุน
๑	การพัฒนาฐานโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม	กองคลัง
๓	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน	สำนักปลัด, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านสังคม	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ, กองช่าง	กองคลัง, กองสาธารณสุข
๕	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด กองสาธารณสุข	กองคลัง, กองช่าง
๖	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองช่าง	กองคลัง, กองการศึกษาฯ, กองสาธารณสุข

ซึ่งการกำหนดส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ประกาศใช้ไปแล้ว

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้มวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อบริหารกิจการ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.กุดตุ้ม	๓	๓,๙๐๐,๐๐๐	๓๐	๑๓	—	๓๐	๓/๓
๒	อบต.นาฝาย	๔	๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	๔	—	๔๐	๓/๙
๓	อบต.โพธิทอง	๕	๕,๖๐๒,๕๔๐	๒๓	๑๒	๑	๓๑	๖๓
๔	อบต.ห้วยบง	๖	๕,๒๕๐,๐๐๐	๒๕	๔	๑	๑๕	๔๕
๕	อบต.บึงคล้า	๕	๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	—	—	๒๔	๔๖
๖	อบต.ลาดใหญ่	๕	๒,๙๕๙,๐๐๐	๑๙	—	—	๑๐	๒๙

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน/งบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันแต่ไม่มากเท่าไร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๕ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้วิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งแล้วและมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม เพื่รองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้ว อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง ก็ยังมีอัตรากำลังแตกต่างกันอยู่แต่ไม่มากเท่าไร ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มอยู่ระหว่างการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งโดยการรับโอน การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินอุดหนุน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะได้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการพาณิชย์ - งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานบริการข้อมูล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๕ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานคดี - งานวินัย - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภา - งานการประชุม - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๕ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานคดี - งานวินัย - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต. ๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภา - งานการประชุม - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานทะเบียนคุมงานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานบริการข้อมูลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน - งานการเงิน - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี - งานการบัญชี - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๒.๓ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานพัสดุ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานทะเบียนคุมงานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๔ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานบริการข้อมูลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานประมาณราคา - งานประมาณราคา ๓.๕ งานช่างสุขาภิบาล - งานระบายน้ำ ๓.๖ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง ๓.๗ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๒ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานสำรวจ - งานจัดทำราคากลาง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๔ งานประมาณราคา - งานประมาณราคา ๓.๕ งานช่างสุขาภิบาล - งานระบายน้ำ ๓.๖ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง ๓.๗ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานดำเนินงานหลักประกันสุขภาพ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานดำเนินงานหลักประกันสุขภาพ ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาฯ - งานศึกษานิเทศ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานบริการข้อมูล ๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการศาสนา ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาฯ - งานศึกษานิเทศ - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน - งานบริการข้อมูล ๕.๒ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการศาสนา ๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาปฐมวัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานบริการข้อมูล - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วน ราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังแต่ละส่วน ราชการที่มีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

1. ปลัด อบต.

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 569/140,220

จำนวนอัตราที่ต้องการ 1.68 คน

2. สำนักปลัด อบต.

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 13,674/1,357,195

จำนวนอัตราที่ต้องการ 16.39 คน

3. กองคลัง

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 19,266/746,440

จำนวนอัตราที่ต้องการ 9.01 คน

4. กองช่าง

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 3,677/918,030

จำนวนอัตราที่ต้องการ 11.08 คน

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 3,896/714,120

จำนวนอัตราที่ต้องการ 8.62 คน

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 7,573/2,237,220

จำนวนอัตราที่ต้องการ 27.02 คน

7. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 6,887/542,580

จำนวนอัตราที่ต้องการ 6.55 คน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปริมาณงานต่อปี/เวลาทั้งหมดต่อปี 410/90,600

จำนวนอัตราที่ต้องการ 1 คน

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) 10-3-01-3101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) 10-3-01-3401-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-01-4101-002	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง/ชง) 10-3-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจางตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจางทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 10-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) 10-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจางตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) 10-3-05-4701-002	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) 10-3-05-4706-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานสูบน้ำ	3	3	3	3	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) 10-3-06-3601-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-06-4101-004	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) 10-3-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรม (ปก/ชก) 10-3-08-3805-001	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-08-4101-003	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด./สำนักงานประมาณ								
ครู 10-3-08-6600-56-6	1	1	1	1	-	-	-	
ครู 10-3-08-6600-57-1	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด.								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผือ								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด./สำนักงานประมาณ								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-08-6600-56-9								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-08-6600-57-0								
ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด.								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคอนไทย								
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด./สำนักงานประมาณ								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-3-08-6600-56-7								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-3-08-6600-56-8								
ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สด.								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-3-11-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) 10-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	69	73	73	73	+4	-	-	

อบต.กุดตุ้ม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 3 ศูนย์ ดังนี้

ลำดับที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนผู้รับผิดชอบ/ ศพด. (คน)	หมายเหตุ
1	บ้านหนองคู	43	4	
2	บ้านฝื่อ	33	4	
3	บ้านหนองคอนไทย	46	5	
รวม		122	13	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	13	13	13	13	-	-	-	
กองคลัง (04)	9	9	9	9	-	-	-	
กองช่าง (05)	11	11	11	11	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	8	8	8	8	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)	21	25	25	25	+4	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	5	5	5	5	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	69	73	73	73	+4	-	-	

เห็นชอบ

๙. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณการกระจายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการกระจายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการกระจายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการกระจายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลา (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๐๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

9. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม	
	สำนักปลัด อบต.																			
2	หน.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชว	1	1	531,360	0	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	548,880	566,880	584,880	44,280	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชว	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	33,000	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชว	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	34,110	
6	นิติกร	ปบ/ชก	1	1	190,080	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	15,840	
7	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชว	1	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	24,010	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	239,640	0	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	19,970	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	174,840	0	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	14,570	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	144,240	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,120	156,240	162,600	12,020	
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	142,680	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,440	154,440	160,680	11,890	
13	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	1	1	115,680	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,360	125,280	130,320	9,640	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
14	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม	
	กองคลัง																			
15	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปบ/ชก	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420	
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,270	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่สัอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแหนงที่คาดว่าจะ จะต้งใช้ในชวง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าล้งคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ยที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ยรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวนที่สัอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแหนงที่คาดว่าจะ จะต้งใช้ในชวง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าล้งคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ยที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ยรวม (4)				
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	เพิ่ม	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
เห็นชอบ																						
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	27,960		
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	335,520	0	1	1	1	-	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	357,720	369,240	27,960		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	133,320	0	1	1	1	-	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,720	144,360	150,240	11,110		
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	145,080	0	1	1	1	-	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,960	157,080	163,440	12,090		
	กองช่าง																					
24	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	39,080		
25	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490		
26	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	363,480	0	1	1	1	-	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	30,290		
27	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	1	1	357,720	0	1	1	1	-	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	29,810		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
29	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
30	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
31	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	151,560	0	1	1	1	-	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	12,630		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
32	คนงานสูบน้ำ	-	3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000		

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งานในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองสวัสดิการและสวัสดิการสังคม																					
33	ผอ.กองสวัสดิการ	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460				ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม)																					
34	นักวิชาการสาธารณสุข	ปว/ชก	1	1	241,440	0	1	1	1	-	-	-	-	7,800	8,760	249,240	258,000	266,760				20,120
35	นักวิชาการสุขภาพ	ปว/ชก	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320				ว่างเดิม
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060				ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
37	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	187,200	194,760	202,560				15,000
38	พนักงานขับรถ (ทักษะ)	-	1	1	165,480	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	172,200	179,160	186,360				13,790
39	คนงานประจักษ์ (ทักษะ)	-	1	1	115,680	0	1	1	1	-	-	-	-	4,680	4,920	120,360	125,280	130,320				9,640
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
40	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000				9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																					
41	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,320	504,240	517,560	532,800				37,410
	(นักบริหารงานการศึกษา)																					
42	นักวิชาการศึกษา	ปว/ชก	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	-	12,120	12,600	323,760	336,360	349,320				25,970
43	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปว/ชก	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	355,320	367,320	379,320				กำหนดเพิ่ม
44	เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ชง	1	1	413,160	0	1	1	1	-	-	-	-	13,320	13,200	426,480	439,680	453,480				34,430
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280				11,500

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)	หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู																					
	พนักงานครู																					
46	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
47	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
48	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
49	ครูผู้ช่วย	-	2	-	0	0	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																						เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
50	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,400
																						เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
51	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสีม																					
	พนักงานครู																					
52	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
																						เงินอุดหนุน
53	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
54	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
55	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
																						เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า					อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)					ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
56	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	9,400																			
					131,160	0		1	1	1	1	1	-	-	-		9,840	10,200	10,560	141,000	151,200		161,760	20,330
	พนักงานจ้างทั่วไป																							เงินอุดหนุน
57	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0		1	1	1	1	1	-	-	-		0	0	0	108,000	108,000		108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองดอนไทย																							
	พนักงานครู																							
58	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0		1	1	1	1	1	+1	-	-		-	-	-	-	-		-	กำหนดเพิ่ม
																								เงินอุดหนุน
59	ครู	-	1	-	0	0		1	1	1	1	1	-	-	-		-	-	-	-	-		-	เงินอุดหนุน
60	ครู	-	1	-	0	0		1	1	1	1	1	-	-	-		-	-	-	-	-		-	เงินอุดหนุน
61	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0		1	1	1	1	1	-	-	-		-	-	-	-	-		-	ว่างเดิม
																								เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
62	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	1	1	9,400																			
					131,160	0		1	1	1	1	1	-	-	-		9,840	10,200	10,560	141,000	151,200		161,760	20,330
																								เงินอุดหนุน
63	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)	-	1	1	9,400																			
					46,560	0		1	1	1	1	1	-	-	-		6,480	6,720	6,960	53,040	59,760		66,720	13,280
	พนักงานจ้างทั่วไป																							เงินอุดหนุน
64	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0		1	1	1	1	1	-	-	-		0	0	0	108,000	108,000		108,000	9,000

รายการจัดสรรตำแหน่งจาก สก.

เห็นชอบ

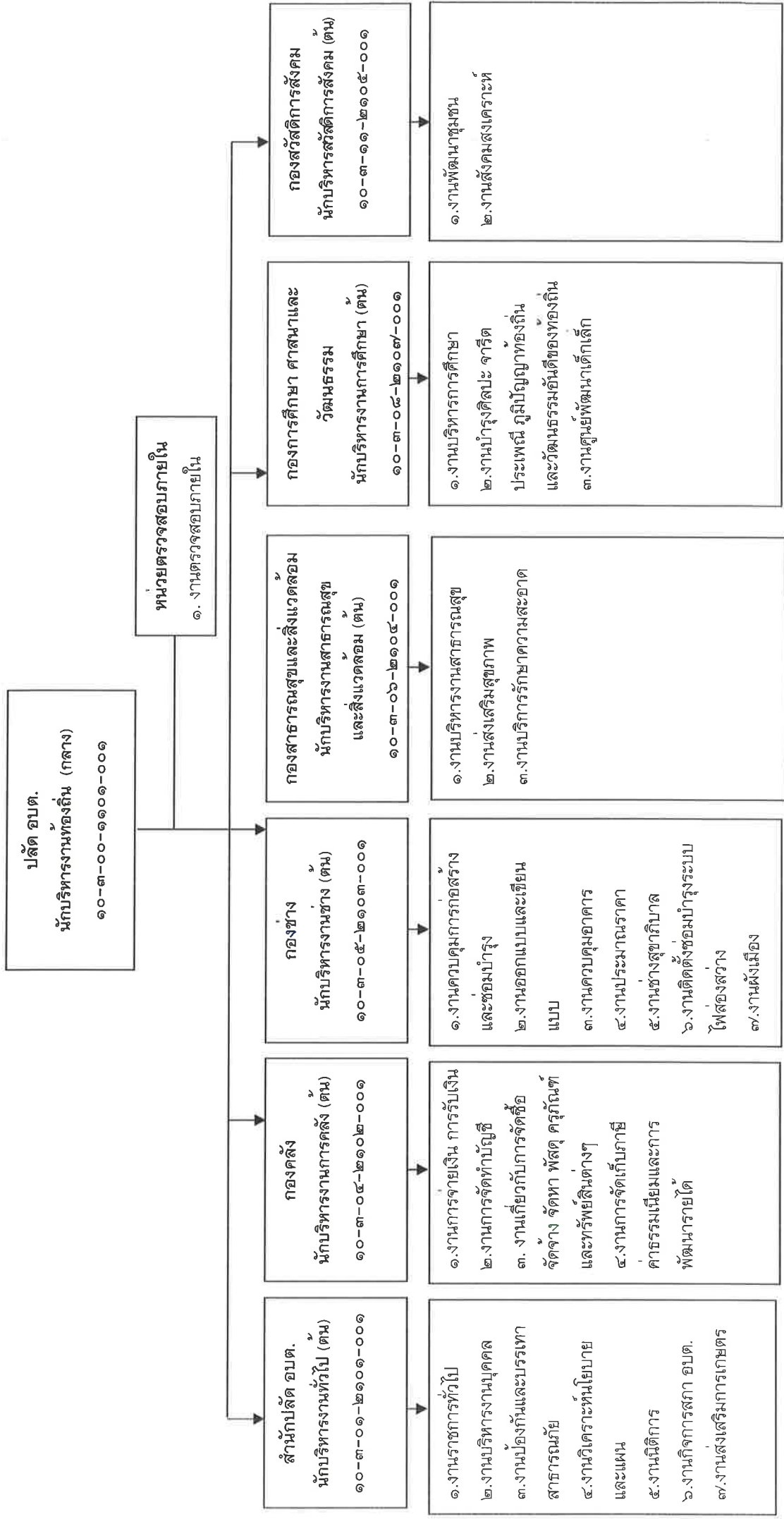
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองสวัสดิการสังคม																		
65	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	35,770
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
66	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชอ	1	1	422,540	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
67	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	272,340	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,880	283,560	294,960	306,840	22,720
68	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
69	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
70	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชอ	1	1	369,400	0	1	1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
(5)	รวม		73	55	14,125,080	420,000	73	73	73	+4	-	-	833,640	504,720	514,560	15,378,720	15,883,440	16,398,000	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)																		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															21.32	20.97	20.62	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน 82,950,000 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (79,000,000 x 5%) + 79,000,000 = 82,950,000
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 87,097,500 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (82,950,000 x 5%) + 82,950,000 = 87,097,500
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 91,452,375 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (87,097,500 x 5%) + 87,097,500 = 91,452,375

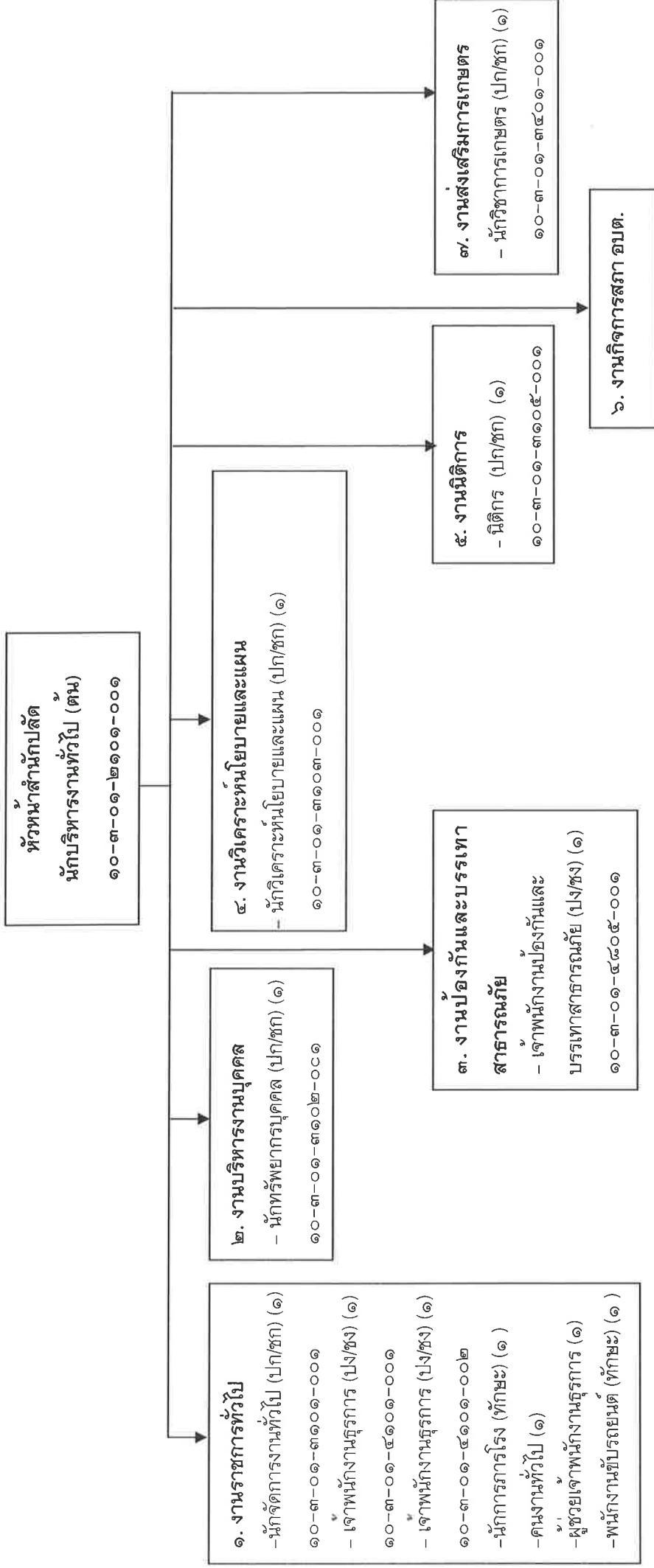
เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ่ม

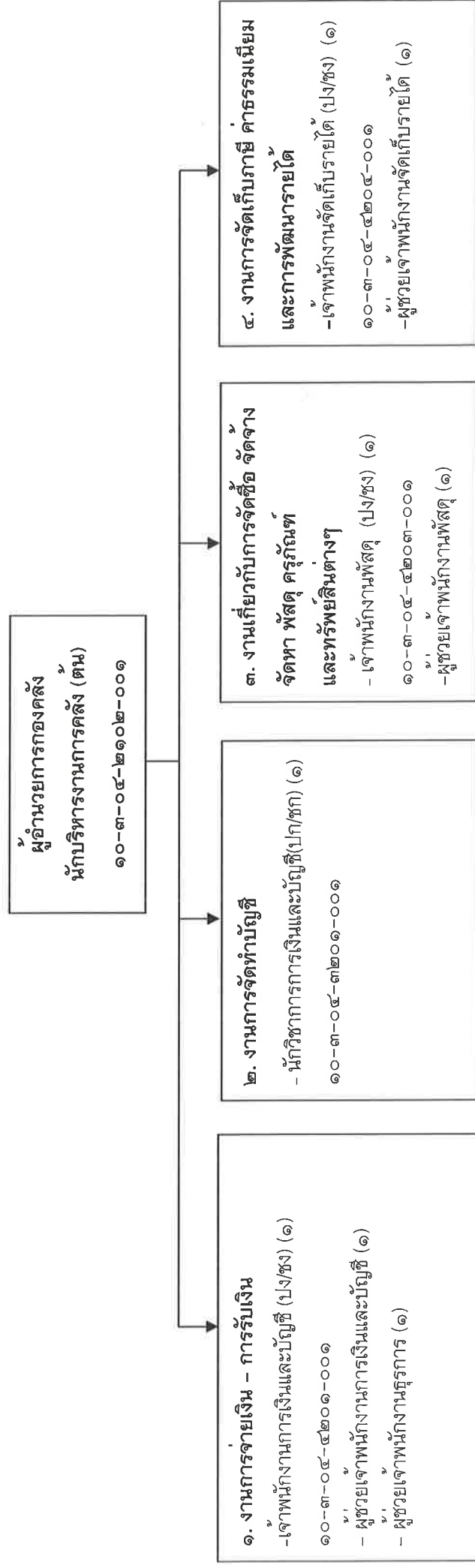


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



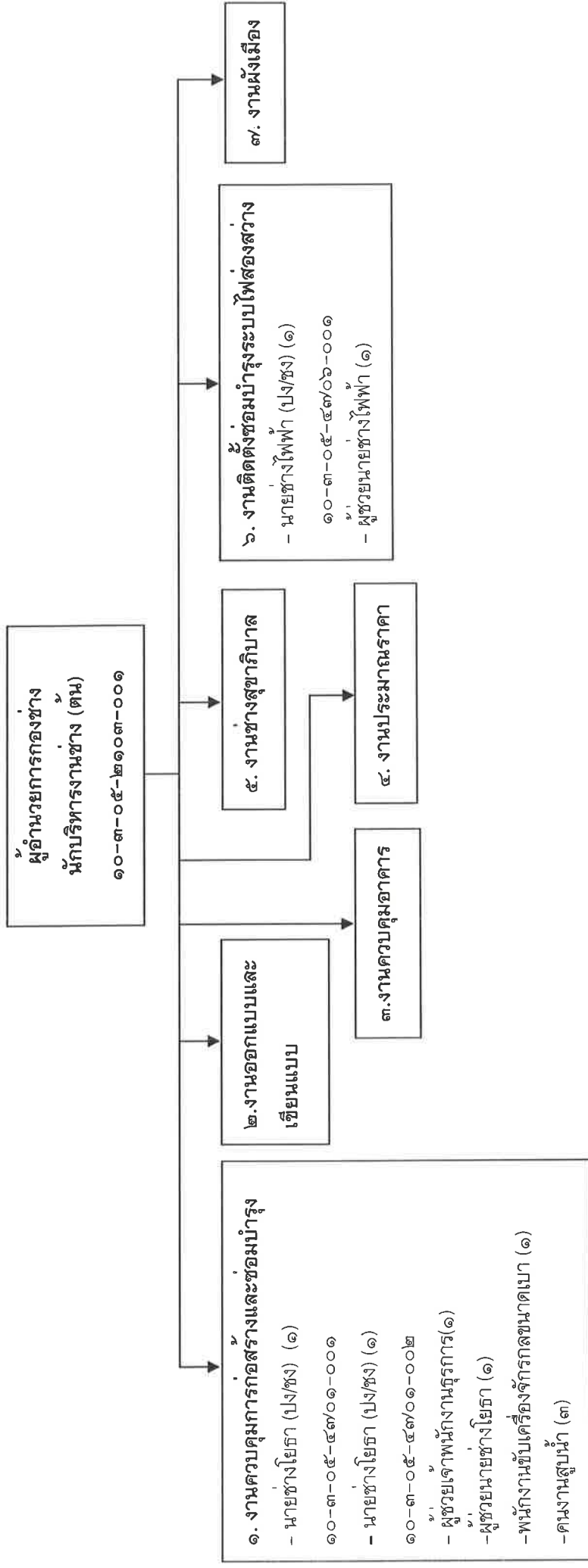
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	ตน	ชก	ปก	ชง	ปง	
จำนวน	๑	๓	๒	๒	๑	๑

โครงสร้างองค์กร



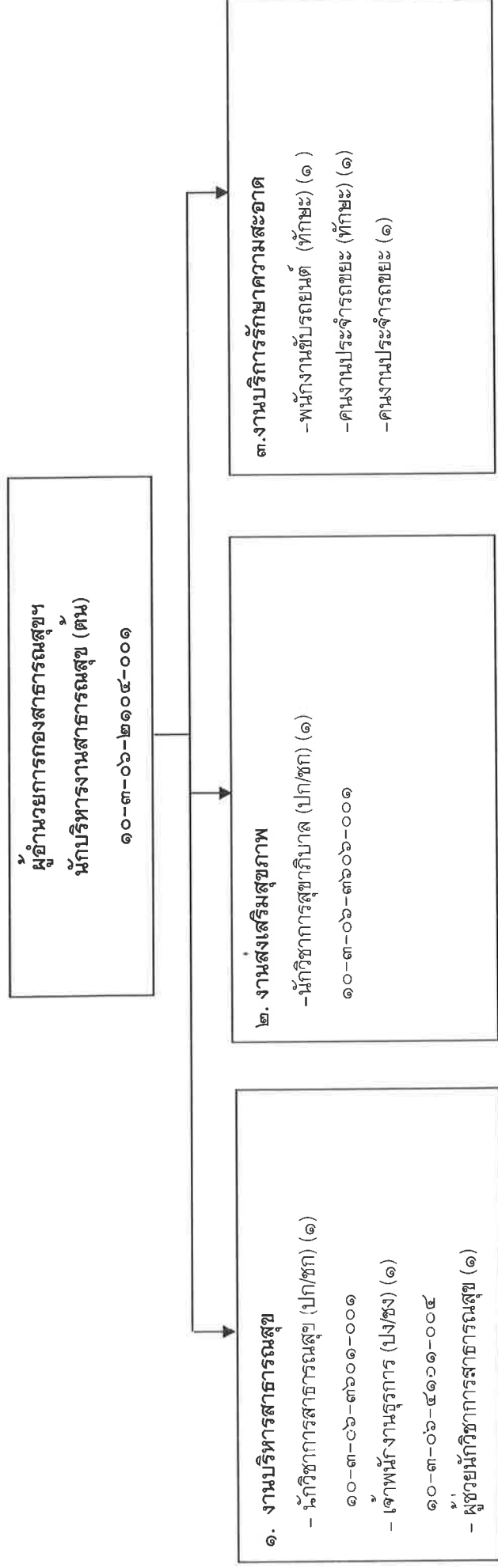
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	ตน	ชก ปก	ชก	ชง ปง		
จำนวน	๑	๑	-	๓	๔	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	จำนวน	ตำแหน่ง	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ		ต้น	ชก	ชง	ปง	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	ต้น	ชก	ชก	ชง	ปง	
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา (ตน)
๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑

๑. งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา (ป/ชก) (๑)
๑๐-๓-๐๔-๓๔๐๓-๐๐๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (ป/ชง) (๑)
๑๐-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

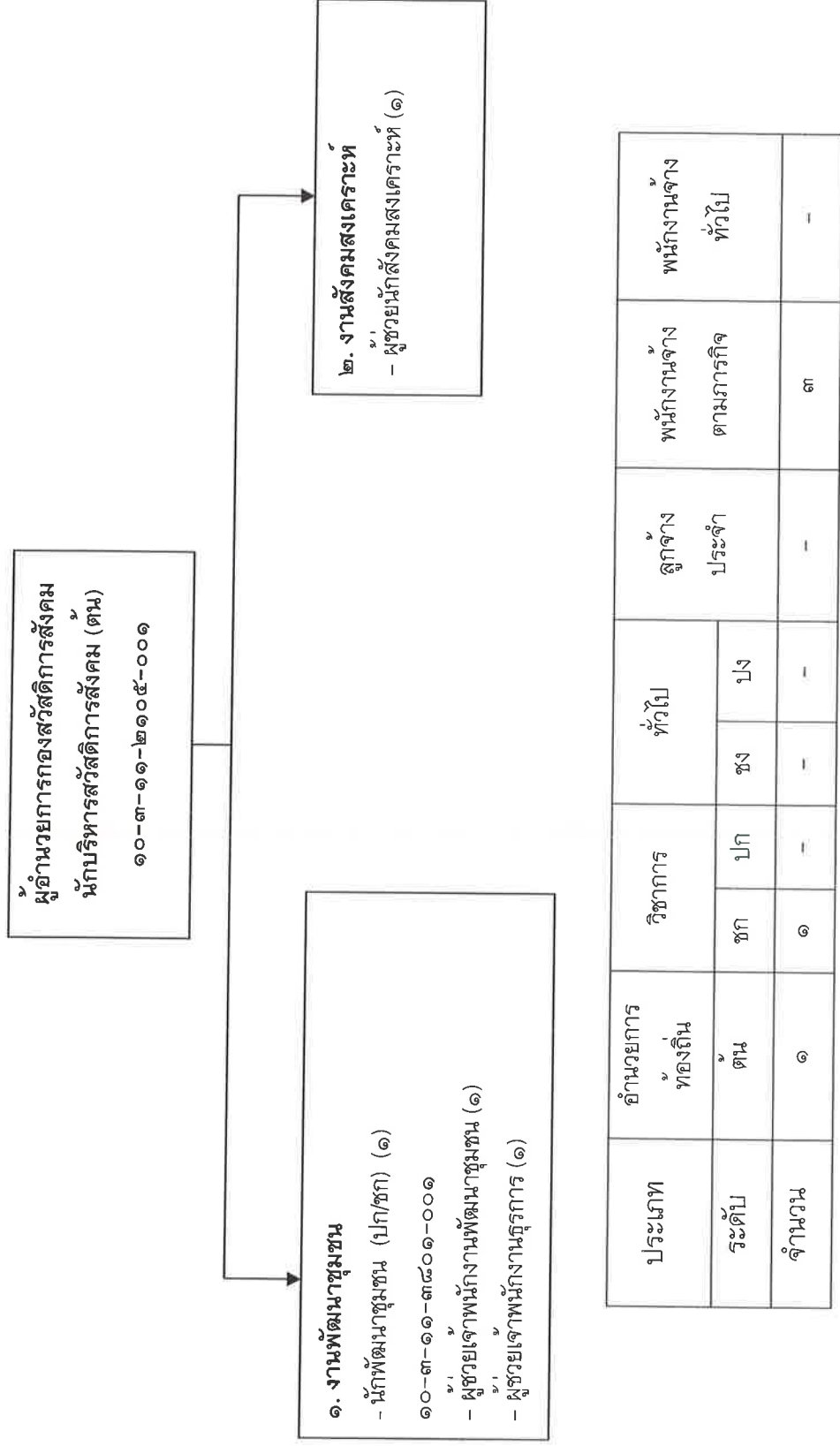
๒. งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- นักวิชาการวัฒนธรรม (ป/ชก) (๑) (กำหนดเพิ่ม)
๑๐-๓-๐๔-๓๔๐๕-๐๐๑

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กปานหนองดู
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รช สถ.จัดสรร) (กำหนดเพิ่ม)
- ครู (คศ.๒) (๒) ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๖, ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๓/-๑
- ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย) (๒) (รช สถ.จัดสรร)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝื่อ
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รช สถ.จัดสรร) (กำหนดเพิ่ม)
- ครู (คศ.๒) (๒) ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๓, ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๓/-๐
- ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย) (๑) (รช สถ.จัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคอนไทย
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (รช สถ.จัดสรร) (กำหนดเพิ่ม)
- ครู (คศ.๒) (๑) ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๓ (ว่าง)
- ครู (คศ.๑) (๑) ๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๔ (ว่าง)
- ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย) (๑) (รช สถ.จัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

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

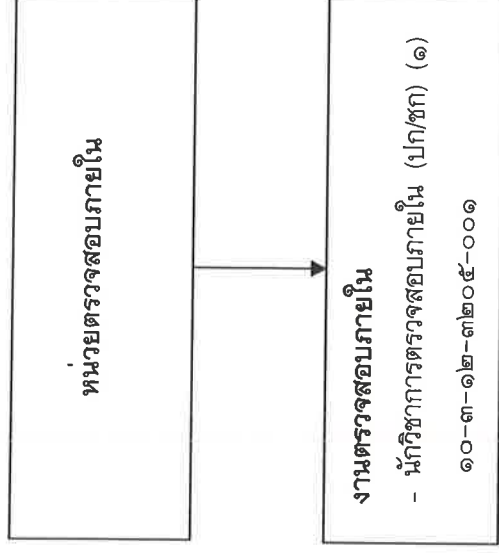
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
ระดับ	ตน	ชก	ปช	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๕	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	ตน	ชก	ปก	ชก	ชก	ปง			
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	กลาง	ชก	ปก	ชง	ปง			
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่		ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑			๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง		๕๔๕,๐๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๕๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๓/๑๖,๐๕๐
สำนักปลัด												
๒	น.ส.บงอร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๕๔๒,๓๒๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๕,๓๒๐
๓	พ.จ.อ.ทวี	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก		๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๕๓๑,๓๖๐
๔	นางประภาพร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก		๓๓๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๐๐๐
๕	น.ส.สุธิติภรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก		๕๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๕๐๙,๓๒๐
๖	นายพร	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก		๑๙๐,๐๕๐ (๑๕,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๕๐
๗	นายวลิต	เกษตรศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก		๒๕๕,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๑๒๐
๘	นางอรัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก		๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๙	นายจตุรงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง		๑๙๕,๕๕๐ (๑๕,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๕๕๐
๑๐			๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชก		๒๕๙,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๙,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	น.ส.ณัฐริการกมล แก้วอุดร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๒๔๐	
๑๒	นายธีระยุทธ สากุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๖๘๐	
๑๓	นายธวัชศักดิ์ อาสากิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	-	นักการภารโรง (ทักษะ)	-	๑๑๕,๖๘๐ (๙,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๕,๖๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)	
งบคงคลัง													
๑๕			๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๖	น.ส.เสาวภา ล.วีระพรศ	บัญชีบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๑๗	น.ส.ณัฐกมล พรหมบุญดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สูง	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สูง	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	
๑๘	น.ส.วีรญา บุญหมั่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	สูง	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	สูง	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	
๑๙	น.ส.สุวิรัตน์ ศรีศรีไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สูง	๑๐-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สูง	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางเกษร ศรีจำปา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.นารินทร์ พรหมกุดตุ้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๒	นางศิริพรพรณ จันทรวล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๓๒๐
๒๓	นายณัฐกร จารุวรรณเสวี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๘๐

กองช่าง

๒๔	นายวิเชียร วงษ์ชัย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐ (๓๙,๐๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๕๖๐
๒๕	นายอาทิตย์ คำรพันธ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๖	นายณัฐชัย ไพศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง	๓๖๓,๔๔๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๔๐
๒๗/	จ.อ.ศิริโรจน์ ครุสินทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๓๕๗,๓๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	๕,๔๐๐ (๔๕๐x๑๒)	๓๖๓,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	น.ส.สิริพร หาญกุดตุ้ม	เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๙			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มเติม		
๓๐	นายชลสิทธิ์ ศรีวงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นายไพรัตน์ พวงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๑,๕๖๐ (๑๒,๖๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๑,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายบุญเลิศ สุขดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายมังกร เหวี่ยงภูมิ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายโชคชัย บำรุงฐาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓๕			๑๐-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๐-๓-๐๖-๒๑๑๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๕๙,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน ๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐		(ว่างเดิม)	
๓๖	น.ส.วิไลณี ทองพูล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชก	๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชก	๒๔๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)			๒๔๑,๕๕๐	
๓๗			๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป/ชก	๑๐-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน ๓,๕๙๗,๙๐๐)	-		(ว่างเดิม)	
๓๘			๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน ๒,๔๙๗,๙๐๐)	-		(ว่างเดิม)	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	น.ส.พัชรินทร์ หาญพยัคฆ์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	นายดุสิต พรประภา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖๕,๕๕๐ (๑๓,๙๙๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๕๕๐
๔๑	นายวิจิต หาญอุดม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๑๕,๖๕๐ (๙,๖๔๐x๑๒)	-	-	-	๑๑๕,๖๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒	นายอัมพร กองจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	-	พนักงานประจำรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๔๓	น.ส.ดอกจันทร์ เชื้อศรี	การศึกษามหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๑๐๙-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕๘,๙๒๐ (๓๙,๙๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๙๐,๙๒๐
๔๔	นางนารีรัตน์ ชัยมนตรา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑๐-๓-๐๔-๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	-	๓๑๑,๖๕๐
๔๕			-	-	-	๑๐-๓-๐๔-๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก/ชก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นายสุชาติ กระแสกุล	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๑๓,๑๖๐ (๓๔,๕๓๐x๑๒)	-	-	-	๕๑๓,๑๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๗	น.ส.กัลยาณี แสงภักดี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู												
	พนักงานครู												
๔๘			-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่งจาก สก./สำนักงาน) (กำหนดเพิ่ม)
๔๙	นางเสียม หนูวงศ์	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๖	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๖-๖	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๓๖๕,๐๔๐ (๓๐,๔๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๓,๐๔๐	
๕๐	นางสมเกียรติ ชันชัยภูมิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓-๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๓-๑	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๓๐๔,๓๒๐ (๒๕,๓๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๔,๓๒๐	
๕๑			-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเดิม)	
๕๒			-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดิม)	-	-	(ว่างเดิม)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๓	น.ส.วีวรรณ เจริญสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๔	น.ส.หทัยรัตน์ พงศ์สุวรรณ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฝ่อ												
	พนักงานครู												
๔๔			-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่งจาก สอ. (สำนักงานฯ) (กำหนดเพิ่ม)
๔๖	น.ส.สุนิสา คุ่มไชนะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๙	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๙	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๒๙๓,๙๖๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๙๖๐	
๔๗	น.ส.วราพร พิลาวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๗-๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๗-๐	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	-	๒๔๙,๒๐๐ (๒๔,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๐๐	
๔๘		-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												(รอจัดสรรตำแหน่ง)
๔๙	นางระเบียบ บรรณสาร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔๓,๙๖๐ (๒๐,๓๓๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๓,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๐	น.ส.อัญชลี จอชัยภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคณไทย												
	พนักงานครู												
๖๑			-	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	(รอจัดสรรตำแหน่งจาก สอ. (สำนักงานฯ) (กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
๖๒			๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๓/ ครู	ครู	-	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๓/ ครู	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๔๒,๓๖๐
๖๓			๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๔/ ครู	ครู	-	๑๐-๓-๐๔-๖๖๐๐-๕๖-๔/ ครู	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๔๒,๓๖๐
๖๔		-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๔๒,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											(ว่างเดิม) (รอจัดสรรตำแหน่ง)
๖๕	นางเพียงใจ ประจวบกล้า	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔๓,๓๖๐ (๒๐,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๓๖๐
๖๖	นางเกียรติชะภา ดำรงชาติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๕๙,๓๖๐ (๑๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๓๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๗	น.ส.พรนิภา บุตรศรีภูมิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๘	นายณพวัจ บุตรชาลี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๖๙	นายมนตรี เนตดำรงษ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	สูง	๑๐-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	สูง	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗๐	นายวรวิทย์ ศรีจำปา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผอ.นักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผอ.นักสังคมสงเคราะห์	-	๒๗๒,๖๔๐ (๒๒,๙๓๐x๑๒)	-	-	๒๗๒,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓/๑	นางสุพิศตรา แดงถิ่น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓/๒	น.ส.สุจิตารัตน์ อภิเมือง	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓/๓	นางสุริยา โกวาทพงษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๓๔๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลยุคดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง

ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน 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 องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างไว้เดิมก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม” ด้วย และขอกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักการในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ดังนี้

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

๖. พึงไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

๗. พึงมีความเพียร ขยันอดทน

๘. พึงมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง รู้จักประหยัดอดออม

๙. พึงมีความรักและรับผิดชอบต่อครอบครัว

๑๐. พึงสร้างนิสัยรักการอ่านให้แก่ตนเองและครอบครัว

คุณธรรมและจริยธรรมผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

๑๑. พึงมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

๑๒. ผู้บังคับบัญชาพึงมีความหนักแน่นในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและจัดความขัดแย้งที่

เกิดขึ้น

๑๓. ผู้บังคับบัญชาพึงยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

- ๑๔. พึ่งปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา
- ๑๕. พึ่งดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า
- ๑๖. พึ่งไม่สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบและไม่ดื่มสุราของมึนเมา ขณะปฏิบัติราชการ

คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชน/สังคม

- ๑๗. พึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑๘. พึ่งปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมแล้ว

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม มีผลบังคับใช้ตามระเบียบกฎหมายและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางกนกพร ศรีวันกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ที่ ๕๘๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นางกนกพร ศรีวรรณกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม



บันทึกข้อความ

สวนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โทร ๐๔๔-๑๐๐๑๘๔

ที่ ชย ๓๖๐๐๑/

วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ทุกท่าน

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางกนกพร ศรีวนกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ประธานกรรมการ

ปลัด อบต. /กรรมการ

ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ

ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กรรมการ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กรรมการ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม /กรรมการ

หัวหน้าสำนัก /กรรมการและเลขานุการ

นักทรัพยากรบุคคล /ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

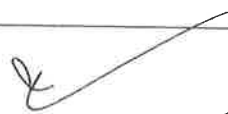
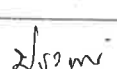
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางกนกพร ศรีวันกุล นายก อบต.กุดตุ้ม	ประธานกรรมการ	
๒	นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์ ปลัด อบต.กุดตุ้ม	กรรมการ	
๓	นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายวิเชียร วงษ์ชัย ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ	
๖	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	นายนพรุจ บุตรชาติ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางประภาพร สิทธิวงศ์ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นางกนกพร ศรีวนกุล	นายก อบต.กุดตุ้ม	ประธานกรรมการ
๒. นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิเชียร วงษ์ชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวบังอร มลัทธิพิย	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
๖. น.ส.ดอกจันทร์ เอื้อศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นายนพรุจ บุตรชาลี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. น.ส.บังอร มลัทธิพิย	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๙. นางประภาพร สิทธิวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางกนกพร ศรีวนกุล ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ในฐานะประธานกรรมการในการประชุมกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ที่ ๕๔๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยมีหน้าที่ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น จึงแจ้งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งได้รับทราบ และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ อบต.กุดตุ้ม
ประธานฯ ครอบคลุมใช้บังคับวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้น เพื่อให้ที่ประชุมทราบถึงแนวทาง
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้เลขานุการชี้แจงแนวทางเกี่ยวกับการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ ขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ -
กรรมการและเลขานุการ ๒๕๖๕ ตามแนวทางของหนังสือจังหวัดชัยภูมิ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๖๔๑ ลงวันที่
๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยได้แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓
ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้าย
หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐
มีนาคม ๒๕๖๖) ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบไปด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตรากำลังประจำตำแหน่ง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง
๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๔. การพิจารณาค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐
๑๕. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยรายละเอียดคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๕.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

นางกนกพร ศรีวนกุล
ประธานฯ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ของ อบต.กุดตุ้ม ขอเชิญเลขานุการคะ

นางสาวบังอร มลัย
ประธานฯ

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ของ อบต.กุดตุ้ม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ของ อบต.กุดตุ้ม บรรลุวัตถุประสงค์จึงขอความร่วมมือให้แต่ละส่วนราชการนำส่งข้อมูลปริมาณงานในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา ซึ่งสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ จะนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มคะ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ
- ไม่มี -

นางกนกพร ศรีวนกุล มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอนัดประชุมเพื่อพิจารณา
ประธานฯ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔ อีกครั้งในวันที่
๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล
กุดตุ้ม และขอปิดการประชุมค่ะ

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นางกนกพร ศรีวนกุล)

ประธานกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม โทร ๐๔๔-๑๐๐๑๔๔

ที่ ขย ๓๖๐๐๑/

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ทุกท่าน

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นางกนกพร ศรีวินกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ประธานกรรมการ

 ปลัด อบต. /กรรมการ

 ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ

 ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ

 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กรรมการ

 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม /กรรมการ

 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม /กรรมการ

 หัวหน้าสำนัก /กรรมการและเลขานุการ

 นักทรัพยากรบุคคล /ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....
.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

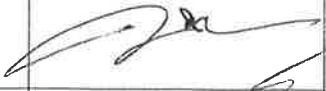
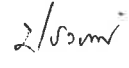
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางกนกพร ศรีวงกุล นายก อบต.กุดตุ้ม	ประธานกรรมการ	
๒	นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์ ปลัด อบต.กุดตุ้ม	กรรมการ	
๓	นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายวิเชียร วงษ์ชัย ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ หัวหน้าสำนักปลัด รชก. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ	
๖	นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	
๓/	นายนพรุจ บุตรชาลี ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๘	นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ	
๙	นางประภาพร ลิทธิวงศ์ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

๑.	นางกนกพร	ศรีวันกุล	นายก อบต.กุดตุ้ม	ประธานกรรมการ
๒.	นายเฉลิมศิลป์	เทพจันทร์	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓.	นายนิพนธ์	เหวชัยภูมิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.	นายวิเชียร	วงศ์ชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นางสาวบังอร	มัลลย์ทิพย์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน	กรรมการ
			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
๖.	นางสาวดอกจันทร์	เอื้อศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗.	นายนพรุจ	บุตรชาลี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘.	นางสาวบังอร	มัลลย์ทิพย์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙.	นางประภาพร	สิทธิวงศ์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางกนกพร ศรีวันกุล ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้ม ในฐานะประธานในการประชุมกล่าวเปิดการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

นางกนกพร ศรีวันกุล จากการประชุมครั้งที่แล้ว ได้ขอความร่วมมือให้แต่ละส่วนราชการนำส่งข้อมูล ปริมาณงานในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาของแต่ละ ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการก็ได้นำส่งข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละ ส่วนราชการรายงานแล้ว ก็ขอขอบคุณแต่ละส่วนราชการที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-
๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม
ขั้นตอนการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่เลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
ประธานกรรมการ งบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ แล้วนั้น ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจของ
องค์การบริหารส่วนตำบลขอเชิญปลัด อบต.

นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์ ในส่วนของอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ภารกิจ
กรรมการ ต่างๆ ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้อง
ดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๘. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๑๒. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่ท่านปลัดได้ชี้แจงภารกิจตามกฎหมายฯ ตลอดจนภารกิจหลักและภารกิจรอง
ประธานกรรมการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มต้องดำเนินการให้ที่ประชุมทราบแล้ว ต่อไปก็ขอ
เชิญหัวหน้าสำนักปลัดแจ้งยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ
กรรมการและเลขานุการ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้
เข้มแข็งและยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ซึ่งจากยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้
กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ประกาศใช้แล้ว ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการ ที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการ ที่สนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม	กองคลัง
๓	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน	สำนักปลัด, กองช่าง, กองสาธารณสุข, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านสังคม	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ, กองช่าง	กองคลัง, กองสาธารณสุขฯ
๕	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด กองสาธารณสุข	กองคลัง, กองช่าง
๖	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองช่าง	กองคลัง, กองการศึกษาฯ, กองสาธารณสุขฯ

ที่ประชุม

รับทราบ

ขั้นตอนการการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

นางกนกพร ศรีวนกุล จากข้อมูลที่ท่านปลัดและหัวหน้าสำนักปลัดได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบแล้ว ต่อไปก็ขอ
ประธานกรรมการ ให้ที่ประชุมวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแผนพัฒนาใน
ขั้นตอนนี้ ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันเกี่ยวกับรายละเอียดการ
วิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชนตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ที่เลขานุการได้ให้คณะกรรมการไว้ โดยเลขานุการได้นำข้อมูลจากแผนพัฒนา ๓ ปี
และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาค่ะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ ในส่วนของสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นข้อมูล
กรรมการและเลขานุการ จากแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้ผ่านการพิจารณาและ
ประกาศใช้แล้ว รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลังฯ ที่ได้ให้ที่ประชุมคะ

นางกนกพร ศรีวนกุล ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ SWOT ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชุดนี้ขอให้
ประธานกรรมการ เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมการและเลขานุการ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย โดยมีรายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ที่ได้ให้ที่ประชุมคะ

ที่ประชุม

รับทราบ

ขั้นตอนการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

นางกนกพร ศรีวนกุล ต่อไปเป็นการสำรวจอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานครูและพนักงานจ้าง
ประธานกรรมการ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ขอเชิญเลขานุการคะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ อัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานครูและพนักงานจ้าง ที่มีคนครองปัจจุบันมีดังนี้
กรรมการและเลขานุการ ๑. พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๒๙ อัตรา มีคนครอง ๒๕ อัตราว่าง ๔ อัตรา
๒. พนักงานครู มีจำนวน ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตราว่าง ๖ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๒๒ อัตรา มีคนครอง ๒๑ อัตราว่าง ๑
อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตราว่าง ๑ อัตรา

นางกนกพร ศรีวนกุล ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
ประธานกรรมการ ยุบเลิก หรือคงไว้ ก็ขอความร่วมมือให้แต่ละส่วนราชการวิเคราะห์ประเมินความ
ต้องการกำลังคน ซึ่งจะต้งจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณงานในรอบระยะเวลา ๓
ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาของแต่ละส่วนราชการ

ที่ประชุม

รับทราบ

ขั้นตอน การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่แต่ละส่วนราชการได้นำส่งข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วน
ประธานกรรมการ ราชการมาซึ่งจะนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคน ขอเชิญ
เลขานุการได้นำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคน
ของแต่ละส่วนราชการให้ที่ประชุมทราบค่ะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิศ การวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนของแต่ละส่วนราชการ
กรรมการและเลขานุการ นำมาเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่โดยมีขั้นตอน
ในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนใน
ปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็น
ปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนด
นโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับ
ตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้
เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูล
มาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการ
บริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่และ
ควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้
หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว
หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงาน
หรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๓	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน

- ๔ -

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักผ่อนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

นางกนกพร ศรีวันกุล ตามแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือ
ประธานกรรมการ ยุบเลิกที่เลขานุการได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว ต่อไปก็ขอให้คณะกรรมการ
พิจารณาอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันและอัตราตามค่างานของแต่ละส่วนราชการ โดย
ให้เลขานุการสรุปให้ที่ประชุมทราบค่ะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิศ ขอสรุปรายละเอียดการวิเคราะห์ค่างานและอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันให้ที่
กรรมการและเลขานุการ ประชุมทราบดังนี้ค่ะ

ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี/เวลา ทั้งหมดต่อปี	จำนวนอัตราที่ ต้องการ	อัตราค่าจ้างที่มี อยู่ปัจจุบัน
ปลัด อบต.	๕๖๙/๑๕๐,๒๒๐	๑.๖๘	๑
สำนักปลัด	๑๓,๖๓๔/๑,๓๕๓,๑๙๕	๑๖.๓๙	๑๓
กองคลัง	๑๙,๒๖๖/๓,๔๖,๔๔๐	๙.๐๑	๙
กองช่าง	๓,๖๓๓/๙๑๘,๐๓๐	๑๑.๐๘	๑๑
กองสาธารณสุข	๓,๘๙๖/๓,๑๔,๑๒๐	๘.๖๒	๘
กองการศึกษาฯ	๓,๕๓/๓,๒,๒๓๓,๒๒๐	๒๓.๐๒	๒๑
กองสวัสดิการสังคม	๖,๘๘๓/๕๔๒,๕๘๐	๖.๕๕	๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	๔๑๐/๙๐,๖๐๐	๑.๐๙	๑
รวม		๘๑.๔๔	๖๙

ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี
ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนด
อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดตัมมีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.กุดตุ้ม	๓	๓,๙๐๐,๐๐๐	๓๐	๑๓	-	๓๐	๓/๓
๒	อบต.นาฝาย	๔	๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	๔	-	๔๐	๓/๔
๓	อบต.โพธิ์ทอง	๕	๕,๖๐๒,๔๕๐	๒๓	๑๒	๑	๓๑	๖๓
๔	อบต.ห้วยบง	๖	๕,๒๕๐,๐๐๐	๒๕	๔	๑	๑๕	๔๕
๕	อบต.บึงคล้า	๕	๕,๕๐๐,๐๐๐	๒๒	-	-	๒๔	๔๖
๖	อบต.ลาดใหญ่	๕	๒,๘๕๙,๐๐๐	๑๙	-	-	๑๐	๒๙

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่เลขานุการได้สรุปอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันและอัตราตามคำนวณ
ประธานกรรมการ ให้ที่ประชุมทราบ มีส่วนราชการใดที่จะเสนอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก
ตำแหน่งหรือไม่ ขอเชิญคะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ ในส่วนของสำนักปลัดมีจำนวนบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มี
กรรมการและเลขานุการ ประสิทธิภาพแล้วไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ซึ่งได้กำหนดส่วนราชการขึ้นมาใหม่ ในฐานะรักษาการ ผอ.กองสาธารณสุขฯ มี
จำนวนบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพแล้วไม่ขอกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มคะ

นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ กองคลังมีจำนวนบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพแล้ว จึงไม่ขอ
กรรมการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

นายวิเชียร วงษ์ชัย กองช่างมีจำนวนบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีแล้ว ไม่ขอกำหนดตำแหน่ง
กรรมการ เพิ่มครับ

นายณพรุจ บุตรชาติ ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถ
กรรมการ ปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพแล้ว และเพื่อไม่ให้เป็นการระด้านค่าใช้จ่ายในการ
บริหารงานบุคคล จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ

นางสาวดอกจันทร์ เอื้อศรี กองการศึกษา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ

กรรมการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ที่กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ค่ะ

นางกนกพร ศรีวันกุล มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความเห็นจากการที่หัวหน้าส่วนราชการ

ประธานกรรมการ เสนอมาหรือไม่ ถ้าไม่มีก็เชิญปลัดชี้แจงรายละเอียดในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ ให้ที่ประชุมทราบค่ะ

นายเฉลิมศิลป์ เทพจันทร์ รายละเอียดในเรื่องของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

กรรมการ งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ การที่ อบต.จะตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทุกตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติด้วย เชิญนักทรัพยากรบุคคลชี้แจงให้ที่ประชุมทราบครับ

นางประภาพร สิทธิวงศ์ ขอชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการตามที่มี

ผู้ช่วยเลขานุการ อยู่จำนวน ๓ ส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ โดยได้แจ้งคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญที่จะต้องแจ้งให้ที่ประชุมทราบดังนี้

- การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย ซึ่งจังหวัดแจ้งว่าในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบนี้ ให้กำหนดเพิ่มเติมเฉพาะให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ

- ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งรายละเอียดต่างๆ ปรากฏในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านคะ

ขั้นตอนการประมาณการค่าใช้จ่าย

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ จากการจัดคนลงสู่ตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปภาระค่าใช้จ่ายกรรมการและเลขานุการ เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่เลขานุการได้สรุปให้ที่ประชุมทราบนั้น ทำให้ทราบภาระค่าใช้จ่ายด้าน
ประธานกรรมการ การบริหารงานบุคคลของแต่ละปี มีท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีข้อเสนอแนะหรือไม่ ถ้าไม่มีก็ขอมติในที่ประชุมในการเห็นชอบด้านภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ค่ะ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

นางกนกพร ศรีวนกุล ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ ขอให้
ประธานกรรมการ เลขานุการได้ชี้แจงแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างให้ที่ประชุมได้ทราบและพิจารณาค่ะ

นางสาวบังอร มลัทธิพิทย์ แนวทางจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา
กรรมการและเลขานุการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้
การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงาน
จ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ
ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งแนวทางการพัฒนา รายละเอียดตามร่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ให้คณะกรรมการไว้คะ

นางกนกพร ศรีวนกุล ขอมติที่ประชุมในเรื่องของแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ประธานกรรมการ ท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

การจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
และพนักงานจ้าง

นางกนกพร ศรีวนกุล การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ได้มีการกำหนดให้องค์กร
ประธานฯ ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง เพื่อให้
พนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการและแนวปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความ
ประพฤติ ให้เลขาธิการเป็นชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการได้ทราบ

นางสาวบังอร มลย์ทิพย์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน
กรรมการและเลขาธิการ ตำบลกุดตุ้มมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม
และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิ
บาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม รายละเอียดการ
จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ
พนักงานจ้างตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ให้คณะกรรมการไว้

นางกนกพร ศรีวนกุล ขอมติที่ประชุมในเรื่องของการจัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของ
ประธานกรรมการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ขั้นตอนการขออนุมัติแผนอัตรากำลัง

นางกนกพร ศรีวนกุล ขั้นตอนนี้ให้เป็นหน้าที่ของเลขาธิการเป็นผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำ
ประธานฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นรูปเล่มตามหลักเกณฑ์และแนวทางของ
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐
มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยเมื่อเสร็จแล้วให้เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อตรวจทานอีกครั้ง
และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป
และเมื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี แล้วแผนอัตรากำลังนี้
จะเป็นกรอบการกำหนดจำนวน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการสรรหาและ
เลือกสรร หรือดำเนินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างคนเดิมต่อไป รวมถึงการ
พัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เป็น
ระยะเวลา ๓ ปีต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

นางกนกพร ศรีวนกุล มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อซักถามหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม
ประธานกรรมการ

เลิกประชุม

เวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวบังอร มลัทธิพิย์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางกนกพร ศรีวนกุล)

ประธานกรรมการ

