



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

- ร่าง -



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม  
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามขั้นตอนกระบวนการมีการวิเคราะห์ภารกิจของท้องถิ่น ตามกฎหมายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจและได้กำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง รองรับการกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๓/
๑๐. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๖๑

## ภาคผนวก

\*\*\*\*\*

## แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

### องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๓

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบ การจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อมดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อมมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตำบลลุดต้อม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดต้อม หัวหน้าส่วน ราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดด้อม ได้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดด้อม 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 เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ และจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรพิจารณาการวางแผนการอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยรายละเอียดของภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการวิเคราะห์ SWOT ภารกิจด้านต่างๆ ปรากฏตามข้อ ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (หน้า ๑๒) ประกอบกับจากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดด้อมจึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง รายละเอียดปรากฏตาม ข้อ ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ (หน้า ๒๒)

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งในส่วนนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดด้อมได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการคือ

- ๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย
  - งานบริหารทั่วไป
  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - งานนโยบายและแผน
  - งานกฎหมายและคดี

- งานกิจการสภา
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณสุขภาค
- งานงานผังเมือง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาย
- งานกิจการโรงเรียน

๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถ ดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลทุกตำบลและแก้ไข ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๔ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ (หน้า ๒๔)

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วน ตำบลทุกตำบลได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากร



บุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๒๙)

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีก็ไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายปรากฏตามตารางข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หน้า ๔๓)

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยใช้สมมติฐานที่ว่า “งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า” อย่างไรก็ตามในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง นอกจากนี้ ในบางครั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นเช่น ส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดชัยภูมิซึ่งได้มอบหมายภารกิจงานให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมมาดำเนินการขับเคลื่อนด้วยจึงจะทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจึงได้นำข้อมูลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (หน้า ๒๙)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมได้นำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งนี้ ก็ได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานผลงานย้อนหลังมาใช้ประกอบในการพิจารณาซึ่งปรากฏว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานและเพื่อให้เกิด

การทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้นำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มพิจารณาแล้วเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องกำหนดฝ่ายหรือกำหนดงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุที่ใกล้ครบเกษียณอายุในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ นี้ จึงได้มีการเตรียมการที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลที่ใกล้ครบเกษียณอายุ การจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการต่างๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งผลจากการสอบถามดังกล่าวทำให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๓/ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ หน่วยงานมาเปรียบเทียบได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

รายละเอียดการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้า ๒๓

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง รายละเอียดปรากฏตามข้อ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (หน้า ๕๙)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
  - ๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม
  - ๒.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๒.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
  - ๒.๔ สรุพอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
  - ๓.๑ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
  - ๓.๒ ประมาณการค่าใช้จ่าย
  - ๓.๓ ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
๔. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน

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

๖. ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม จัดส่งแผนอัตรากำล้างที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอเมืองชัยภูมิ

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๗/ ก.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๕/ ก.ค.๖๐	ประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๑	
๔/ ส.ค.๖๐	ประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ ๒	
ส.ค.๖๐	เสนอร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีให้คณะกรรมการพิจารณา	
ส.ค.๖๐	เสนอร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
ก.ย.๖๐	ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	(ปลายเดือน ก.ย.)
ต.ค.๖๐	จังหวัดชัยภูมิแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ	
ต.ค.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี	
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี	

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีพื้นที่ ๘๔ ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน จำนวน ๓,๗๑๑ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๑๐,๖๐๕ คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๐) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๓ ถนนทางการเกษตรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๕ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีน้ำท่วมขังตามถนนในหมู่บ้าน
- ๑.๖ ป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

### ๒. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๒.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๒.๔ ขาดการปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

### ๓. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- ๓.๒ ต้นทุนการผลิตในการทำเกษตรสูง
- ๓.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- ๓.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### ๔. ปัญหาสังคม

- ๔.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน เช่น การพนัน
- ๔.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### ๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
- ๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ)
- ๕.๓ ช่องว่างในโอกาสทางการศึกษา

#### ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขาภิบาลและสาธารณสุข
- ๖.๒ ปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง ใช้เสียดอก เป็นต้น
- ๖.๓ ผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชนขาดการดูแลและผู้ใกล้ชิดไม่มีความรู้ในการให้ความช่วยเหลือ

#### ๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๗.๒ การจัดเก็บขยะมูลฝอย การกำจัดขยะภายในชุมชน

#### ๘. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๘.๑ องค์กรภาคประชาชนยังไม่มี ความความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- ๘.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร

### 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. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ปรับปรุงแหล่งน้ำในชุมชนสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๒ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน

๒.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ

๒.๔ มีระบบการจัดการแหล่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ

### ๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร

๓.๒ ให้ความรู้กับเกษตรกรการทำเกษตรแบบพอเพียง ผสมผสาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต

๓.๓ ให้ความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพ

๓.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๔. ความต้องการด้านสังคม

๔.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

๔.๒ ให้มีการแก้ไขปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน

๔.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔.๔ กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

### ๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก

๕.๒ อบรม/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๕.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### ๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๖.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและสาธารณสุข

๖.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง ใช้เลือดออก เป็นต้น

๖.๓ ให้ความรู้ผู้ใกล้ชิด/ผู้ดูแลในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง

### ๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๗.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในชุมชน

### ๘. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

๘.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา  
อื่นๆ

๘.๒ จัดประชุมเพื่อความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร เผยแพร่ความรู้ทางสื่อ  
ประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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



- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

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

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

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

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

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

**จุดแข็ง** ในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลกุดตุ้มมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านอยู่หลายสาย และมีเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อไปถึงตำบล อำเภอ และจังหวัดที่ใกล้เคียงได้ และในส่วนของทรัพยากรแหล่งน้ำนั้นตำบลกุดตุ้มมีพร้อมมาก เพราะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่และขนาดเล็กอยู่จำนวนมาก

ส่วนทางด้านการจัดผังเมืองนั้น ตำบลกุดตุ้มได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งจะทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาสนสถาน 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 (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๗)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๗)

- ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๗)

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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** โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลกุดดู่ เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่มีความฟุ้งเฟ้อ จึงทำให้มีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมและมีความสุขตามอัตภาพ

**จุดอ่อน** การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การดื่มกินที่ถูกสุขลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ที่ด้อยโอกาส เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีสนใจน้อยมากและเป็นวัฒนธรรมการกินอยู่ การดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

**โอกาส** หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

**อุปสรรค** ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตนี้น้อย

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-การควบคุมอาคาร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** เนื่องจากตำบลกุดตุ้มเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีจำนวน ๑๘ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่  
กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบสังคมและชุมชน

**จุดอ่อน** ยังมีความคุ้นเคยค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่  
ชอบอยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้ จึงต้องแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

**โอกาส** ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการ  
สอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

**อุปสรรค** ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการ  
ตามระเบียบของทางราชการ /ให้ความสำคัญน้อย

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี  
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

-ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

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

-กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

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

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

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

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

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

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

**จุดแข็ง** ตำบลกุดตุ้มมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้

**จุดอ่อน** ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุน วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

**โอกาส** ตำบลกุดตุ้มมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านการเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

**อุปสรรค** การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๓)

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

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

**จุดแข็ง** มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

**จุดอ่อน** ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างถูกวิธี

**โอกาส** สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

**อุปสรรค** พื้นที่ตำบลมักประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรประสบปัญหาจากความแห้งแล้ง พอถึงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

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

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

**จุดแข็ง** ตำบลกุดตุ้มมีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบริหารจัดการ และมีการดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

**จุดอ่อน** งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่มีไม่เพียงพอ

**โอกาส** หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีสนับสนุนการดำเนินงานเสมอ

### อุปสรรค งบประมาณในการดำเนินงานน้อย

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มสามารถการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มโดยภาพรวม ดังนี้

### จุดแข็ง

#### ๑. โครงสร้างขององค์กร

- มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน
- มีการมอบหมายหน้าที่ที่รองรับการทำงานตามภารกิจ

#### ๒. กลยุทธ์ขององค์กร

- มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังถิ่น แผนพัฒนาสามปีและแผนพัฒนาประจำปีที่สุดสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด
- มีทรัพยากรที่เหมาะสม

#### ๓. ระบบ

- มีระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบงบประมาณและระบบควบคุมติดตามประเมินผลที่ตรวจสอบได้
- มีระบบควบคุมภายใน

#### ๔. ทักษะ บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

#### ๕. สไตส์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เน้นการมีส่วนร่วม

#### ๖. บุคลากร บุคลากรมีความรู้ เสียสละ ส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ที่สามารถที่จะบริการประชาชนได้รวดเร็ว

#### ๗. ค่านิยม เน้นการทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการบริหารเป็นเลิศ

### จุดอ่อน

#### ๑. โครงสร้างขององค์กร การประสานงานบางส่วนยังล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ

#### ๒. กลยุทธ์ขององค์กร การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวางไว้

#### ๓. ระบบ มีระบบควบคุมภายในที่ด้อยประสิทธิภาพ

#### ๔. ทักษะ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้าน IT ชั้นสูง

#### ๕. สไตส์ 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 เยาวชนให้เทคโนโลยีผิดวัตถุประสงค์ เช่น การดูสื่อลามก
๓. กฎหมาย กฎหมายท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสน
๔. สังคม-วัฒนธรรม ประชาชนเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก
๕. ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ เปิดรับวัฒนธรรมโดยที่ชุมชนขาดกระบวนการเรียนรู้  
จึงก่อให้เกิดปัญหาต่อชุมชนและครอบครัว

**บทสรุป** จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

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

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



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

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

ตลอดจนถึงการกำหนดงานต่างๆ ภายในส่วนราชการนั้นๆ ขึ้นมา เพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

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

ซึ่งการกำหนดส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้ประกาศใช้ไปแล้ว

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล กุดตุ้มวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มต่อไป

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต. กุดตุ้ม	๕	๖๘,๔๒๖,๐๐๐	๒๑	๑๐	-	๑๙	๕๐
๒	อบต. นาฝาย	๓	๖๙,๒๓๓,๘๐๐	๒๕	๓	๑	๓๑	๖๐
๓	อบต. โพนทอง	๔	๕๓,๕๒๒,๖๑๒	๑๙	๑๖	๑	๓๒	๖๘
๔	อบต. ห้วยบง	๕	๕๒,๐๔๕,๓๐๘	๑๖	๔	๒	๑๐	๓๒
๕	อบต. บึงคล้า	๕	๔๘,๕๔๐,๐๐๐	๑๓	-	-	๑๔	๓๑

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน/งบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันแต่ไม่มากเท่าไร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๔ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มได้วิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งแล้วและมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม จำนวน ๑ อัตราเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้ว อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔ แห่ง ก็ยังมีอัตรากำลังแตกต่างกันอยู่แต่ไม่มากเท่าไร ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มอยู่ระหว่างการประชาสัมพันธ์รับโอน การร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันฯ และการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินอุดหนุน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจะได้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๔. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

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

## ๔.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> </ul> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานคลัง)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>    ผู้อำนวยการกองช่าง     (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบ ข้อมูล และแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>    ผู้อำนวยการกองช่าง     (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบ ข้อมูล และแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</b> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาฯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</b> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาฯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าตอการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม โดยสรุปผลการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งแยกแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

ส่วนราชการ	เวลารวมทั้งหมดต่อปี /๒๕๕๐	อัตราที่ต้องการ	อัตราที่มีอยู่ ปัจจุบัน
ปลัด อบต.	๑๓๙,๑๐๕	๑.๖๘	๑
สำนักปลัด	๑,๓๒๘,๐๓๖	๒๐.๘๓	๑๕
กองคลัง	๓/๓๑,๑๒๕	๘.๘๓	๓
กองช่าง	๓/๓/๘,๓๒๐	๙.๕๐	๘
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๓๙๖,๐๐๘	๑๖.๘๖	๑๖
กองสวัสดิการสังคม	๓๕๒,๓/๙๒	๕.๑๕	๓
รวม	๕,๑๑๕,๓๘๕	๖๑.๓/๘	๕๐

ซึ่งจากข้อมูลการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งที่ต้องการข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในแต่ละส่วนราชการดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	๑.๖๘
	สำนักปลัด			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานทั่วไป	๑.๖๑
๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	เลขานุการและจัดการ งานทั่วไป	๑.๕๓
๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	การเจ้าหน้าที่	๑.๕๓
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	วิเคราะห์นโยบายและ แผน	๑.๕๙
๖	นิติกร	วิชาการ	นิติกร	๑.๖๑
๗	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	วิชาการเกษตร	๑.๐๒
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานธุรการ	๒.๐๕

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	สายงาน	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑.๘๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑.๑๓
๑๑	พนักงานขับรถยนต์			๒.๑๔
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๑๒	คนงานทั่วไป			๑.๒๐
๑๓	นักการภารโรง			๑.๑๘
๑๔	คนงานประจำรถขยะ			๒.๕๓
	<b>กองคลัง</b>			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานการคลัง	๑.๖๕
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	วิชาการเงินและบัญชี	๑.๒๙
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงานการเงินและ บัญชี	๑.๑๕
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑.๒๓
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑.๒๘
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑.๐๘
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้			๑.๑๕
	<b>กองช่าง</b>			
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	บริหารงานช่าง	๑.๖๐
๒๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑.๒๘
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า	๑.๒๖
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑.๐๕
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา			๑.๑๖
๒๗	คนงานสูบน้ำ			๓.๐๕



ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	สายงาน	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานศึกษา	๑.๖๐
๒๙	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	วิชาการศึกษา	๑.๑๘
	พนักงานครู			
๓๐	ครู			๖.๐๕
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก			๕.๐๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๕.๐๓
	กองสวัสดิการสังคม			
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม	อำนาจการท้องถิ่น	บริหารงานสวัสดิการ สังคม	๑.๖๓
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	พัฒนาชุมชน	๑.๓๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๕	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์			๑.๑๙

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ประมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดด้อม อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๕-๔๓/๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) ๑๐-๓-๐๕-๔๓/๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป คณงานสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) ๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู								
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๐๙๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๕๑๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๕๑๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๕๑๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๕๑๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครู (คศ.๑) ๓๖-๒-๐๕๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงิน อุดหนุน (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ส่วน ราชการ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	+๑	-	-	

อบต. กุดตุ้ม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์ ดังนี้

ลำดับที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนผู้รับผิดชอบ/ ศพด. (คน)	หมายเหตุ
๑	บ้านฝือ	๕๕	๓	
๒	หนองคู	๖๒	๓	
๓	หนองคอนไทย	๕๕	๕	
	<b>รวม</b>	<b>๑๖๑</b>	<b>๑๐</b>	

สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)	๑๕	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง (๐๓)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๐๔)	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๐๕)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๐</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๔๙,๓๖๐	๔๙๓/,๑๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้
					(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้
					(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้
					(๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๑. สำนักปลัด อบต.กุดตุ้ม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๒๔,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ชก)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๒๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๓๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๔๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๕	นิติกร (ปก/ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	พนักงานจ้าง						
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๒๓๐	๑๒๒,๓๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒๒,๑๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๒๘๐	๑๔๓,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๒	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	คณงานประจำรถขยะ	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๘,๓๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙,๓๗,๙๐๐

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓/๑,๘๔๓,๓๐๐	๓/๕,๔๓๙,๖๖๕	๓/๙,๒๑๑,๖๔๘

๒. กองคลัง อบต.กุดตุ้ม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๓๕,๙๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก)	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๙๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	๑	๑๖,๕๓๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง)	๑	๒๑,๙๓๐	๒๖๓,๖๔๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๙,๖๔๐	๑๑๕,๖๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๔๔๐	๑๒๕,๒๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓/๑,๘๔๓/,๓๐๐	๓/๕,๔๓๙,๖๖๕	๓/๙,๒๑๑,๖๔๘

๓. กองช่าง อบต.กุดตุ้ม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๓๔,๒๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๓๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๓	นายช่างไฟฟ้า (ชง)	๑	๒๑,๖๔๐	๒๕๙,๖๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>						
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑	๑๐,๙๒๐	๑๓๑,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐
๖	คนงานสูบน้ำ	๓	๒๓,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓/๑,๘๔๓/,๓๐๐	๓/๕,๔๓๙,๖๖๕	๓/๙,๒๑๑,๖๔๘

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.กุดตุ้ม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)	๑	๒๙,๔๓๐	๓๕๓,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	๑๓,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐
๓	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๒๑,๕๓๐	๒๕๘,๘๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑๓,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๓๒๐
๕	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑๓,๔๙๐	๒๐๙,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐
๖	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑๓,๔๙๐	๒๐๙,๘๘๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐
๗	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑๓,๐๓๐	๒๐๔,๘๔๐	๑๐,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐
๘	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑๓,๙๑๐	๒๑๔,๙๒๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๙,๓๒๐
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๔	๖๐,๒๐๐	๓๒๒,๔๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๙๖๐	๓๕,๕๒๐
	พนักงานจ้าง						
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๓๔,๖๖๐	๔๑๕,๙๒๐	๑๖,๘๐๐	๑๓,๕๒๐	๑๘,๒๔๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๒,๑๕๐	๑๔๕,๘๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓/๑,๘๔๓/,๓๐๐	๓/๕,๔๓๙,๖๖๕	๓/๙,๒๑๑,๖๔๘

๕. กองสวัสดิการสังคม อบต.กุดตุ้ม มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น)	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑๙,๓๓๐	๒๓๒,๔๔๐	๙,๓๖๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐

๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือนขั้น สูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้ง ไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓/๑,๘๔๓/,๓๐๐	๓/๕,๔๓๙,๖๖๕	๓/๙,๒๑๑,๖๔๘

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	597,120	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,560	613,560	630,000	646,560	35,760
	10-3-00-1101-001																	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>																	
2	หน.สพ. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	28,560
	10-3-01-2101-001																	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	1	389,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
	10-3-01-3101-001																	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	23,080
	10-3-01-3102-001																	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	24,010
	10-3-01-3103-001																	
6	นิติกร	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
	10-3-01-3105-001																	(ร้องขอ กสจ.)
7	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
	10-3-01-3401-001																	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	158,760	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	13,230
	10-3-01-4101-001																	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	221,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	18,480
	10-3-01-4101-002																	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	10-3-01-4805-001																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	122,760	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,680	132,840	138,240	10,230	
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	10,180	
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	147,360	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,360	159,600	166,080	12,280	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
14	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
15	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000	
16	คนงานประจำรถขยะ	-	2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000	
	<b>กองคลัง</b>																		
17	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450	
	10-3-04-2102-001																		
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	1	1	275,760	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,480	284,520	293,760	303,240	22,980	
	10-3-04-3201-001																		
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	16,570	
	10-3-04-4201-001																		
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	1	1	263,640	1	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,520	271,680	279,960	288,480	20,690	
	10-3-04-4203-001																		
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	19,200	
	10-3-04-4204-001																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	115,680	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,360	125,280	130,320	9,640	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	125,280	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,320	135,600	141,120	10,440	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	<b>กองช่าง</b>																			
24	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790		
	10-3-05-2103-001																			
25	นายช่างโยธา	ชง	1	1	225,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	18,810		
	10-3-05-4701-001																			
26	นายช่างไฟฟ้า	ชง	1	1	259,680	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	21,190		
	10-3-05-4706-001																			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม		
28	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	131,040	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,320	141,840	147,600	10,920		
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
29	คนงานสูบน้ำ	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9,000		
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																			
30	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	25,970		
	10-3-08-2107-001																			
31	นักวิชาการศึกษา	ปก	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	17,880		
	10-3-08-3803-001																			
	<u>พนักงานครู</u>																			
32	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	36-2-0092																			
33	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	36-2-0513																			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
34	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	36-2-0514																	
35	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	36-2-0515																	
36	ครู	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	36-2-0516																	
37	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	36-2-0517																	
38	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู พช.	4	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	(รอกกรมจัดสรร)																	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
39	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	190,320	2	2	2	-	-	-	16,800	17,520	18,240	207,120	224,640	242,880	17,330
																		เงินอุดหนุน
40	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	33,000	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	38,880	45,000	51,360	12,150
																		เงินอุดหนุน
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	22,200	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	27,600	33,240	39,120	11,250
																		เงินอุดหนุน
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																	
42	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	341,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	353,640	365,760	378,360	24,970
	10-3-11-2105-001																	
43	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
	10-3-11-3801-001																	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
44	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	1	1	232,440	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	241,800	251,520	261,600	19,370	
(4)	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>51</b>	<b>43</b>	<b>8,664,360</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>594,180</b>	<b>318,600</b>	<b>324,360</b>	<b>9,258,540</b>	<b>9,577,140</b>	<b>9,901,500</b>		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น														1,851,708	1,915,428	1,980,300		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														11,110,248	11,492,568	11,881,800		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														71,847,300	75,439,665	79,211,648		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														15.46	15.23	15.00		

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 = 68,426,000 บาท

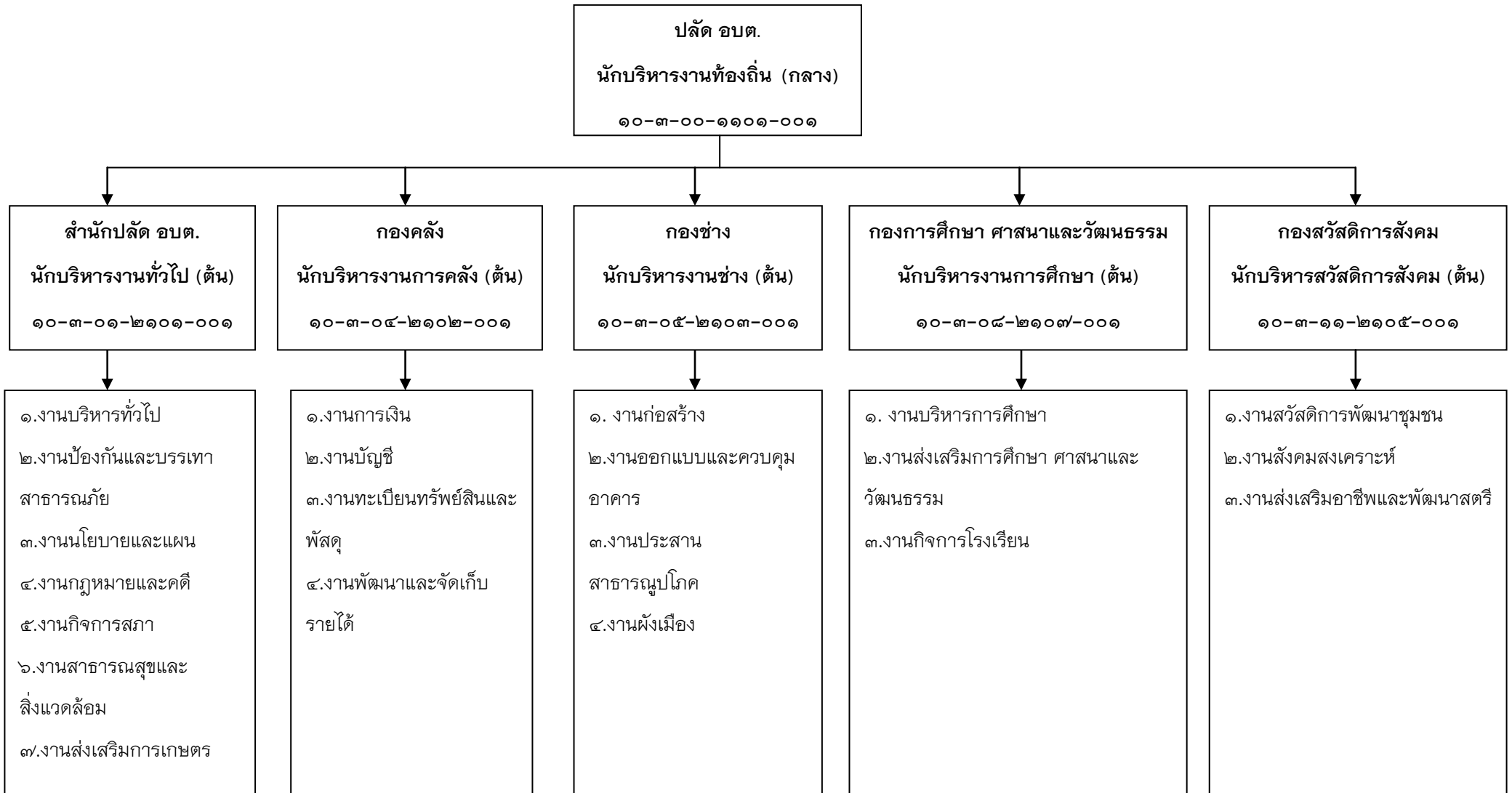
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 = 71,847,300 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 = 75,439,665 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 79,211,648 บาท

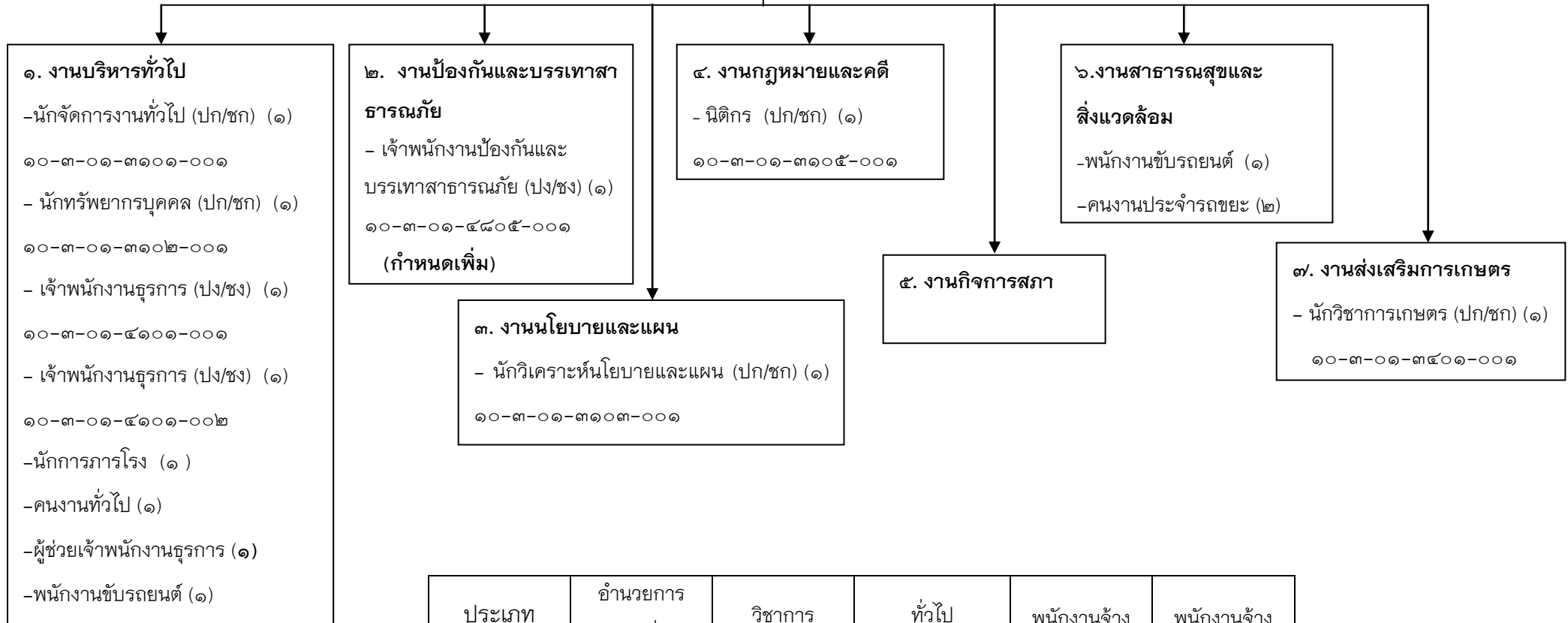
## ๑๐. แผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

### โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม



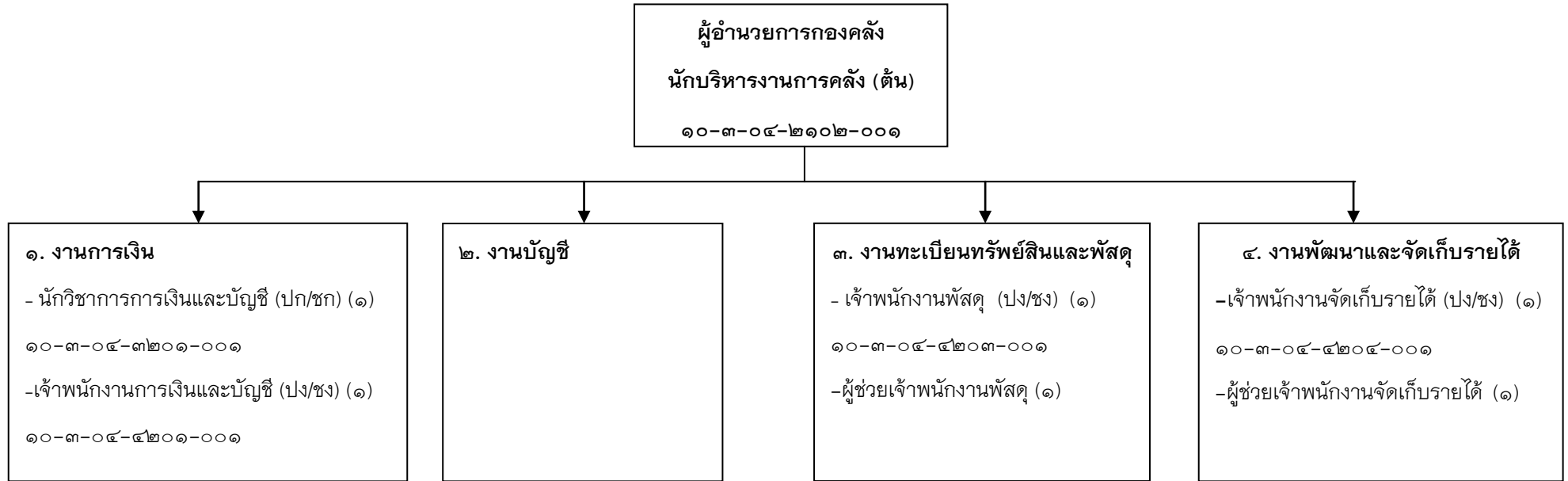
## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด  
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)  
๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑



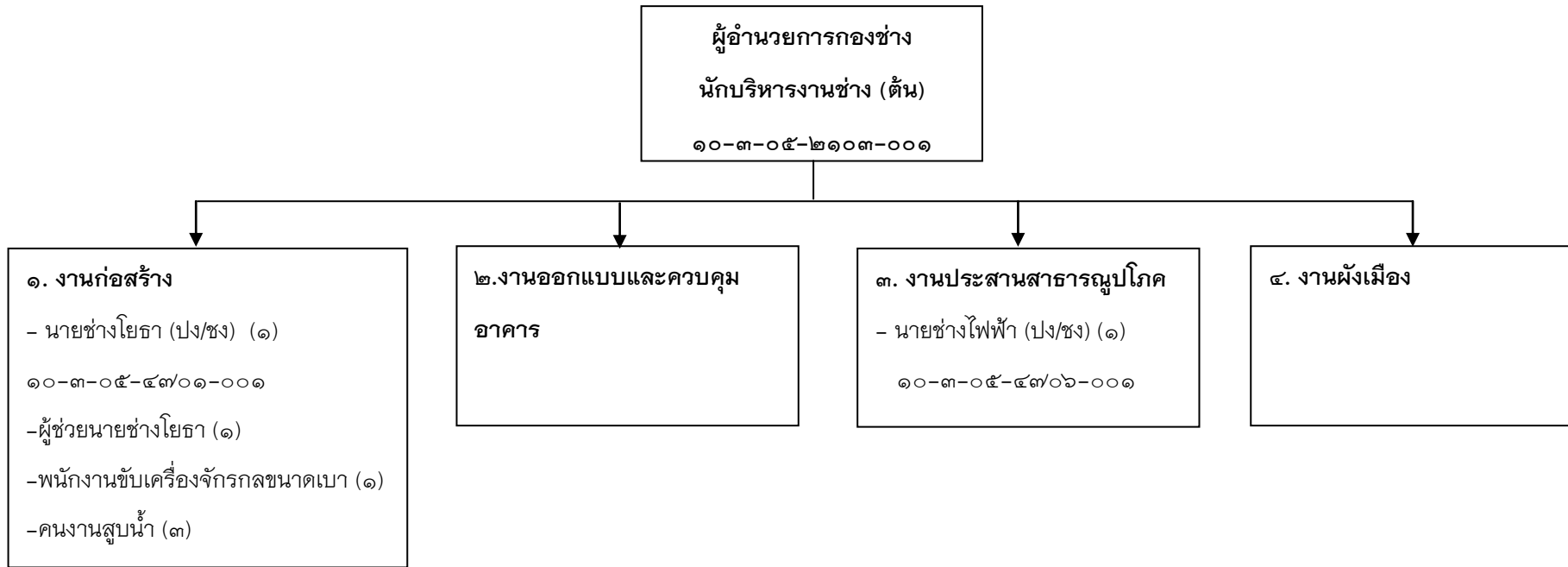
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	๓	๒	-	๓	๓	๔
จำนวน	๑	๓	๒	-	๓	๓	๔

## โครงสร้างกองคลัง



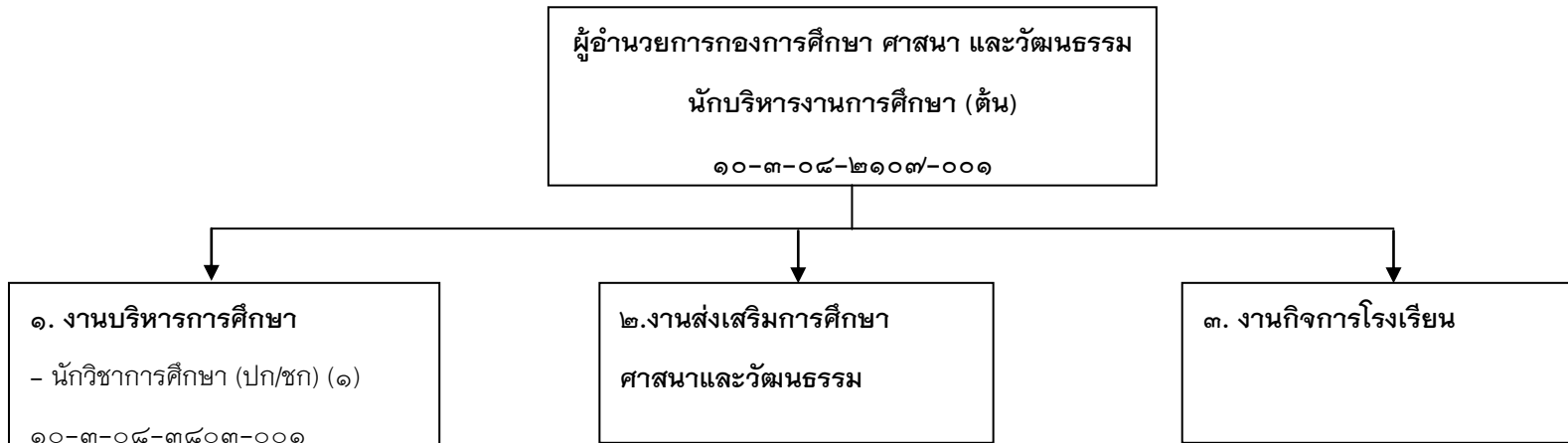
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	-	๑	๒	๑	๒	-
จำนวน	๑	-	๑	๒	๑	๒	-

## โครงสร้างกองช่าง



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

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



**๑. งานบริหารการศึกษา**

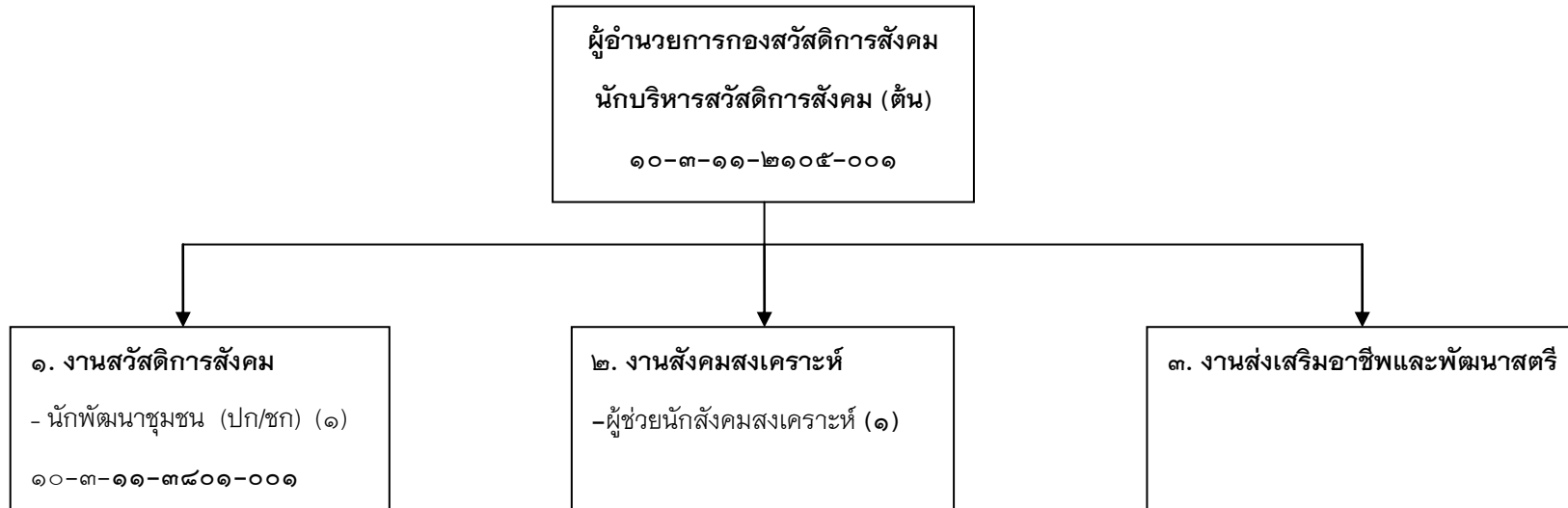
- นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑)  
๑๐-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑
- ครู (คศ.๑) (๑)  
๓๖-๒-๐๐๙๒
- ครู (คศ.๑) (๕)  
๓๖-๒-๐๕๑๓-๑๓/
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๔)  
(รอกกรมจัดสรร)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)

ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชก	ปก	ชง	ปง		
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	๔	-
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๔	-

อันดับ	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	๖	๔



## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายโกศล วิเชียร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
<b>สำนักปลัด</b>												
๒	นางลัดดาวัลย์ ศิลปดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๓๒๐
๓	พ.จ.อ.ทวี แต่งแดน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔	นางประภาพร สิทธิวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๓๖,๙๖๐	-	-	๒๓๖,๙๖๐
๕	น.ส.สุจิตภรณ์ แต่งเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖			๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๗			๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๑๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๘	นางอรัญญา ตั้งใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๕๘,๓๖๐	-	-	๑๕๘,๓๖๐
๙	จ.อ.สุวิจักขณ์ จันบุญมี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๒๑,๓๖๐	-	-	๒๒๑,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐			-	-	-	๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๑	นางสุภารัตน์ แนวโนนหัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๓๖๐	-	-	๑๒๒,๓๖๐
๑๒	นายธีระยุทธ สากุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๒๒,๑๖๐
๑๓	นายศุภชัย พรประภา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๓,๓๖๐	-	-	๑๔๓,๓๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๔	น.ส.สุพัตรา วงศ์นรา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายชูศักดิ์ อาสากิจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวิชิต หาญกุดตุ้ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอัมพร กองจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>											
๑๘	นายนิพนธ์ เหวชัยภูมิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๙	นางสุรัชยา โอวาทวงษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๓๙,๓๖๐	-	-	๒๓๙,๓๖๐
๒๐	น.ส.ณัฐกมล พรหมกุดตุ้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๒๑	จ.ส.อ.สมภาส อาบสุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๒๔๘,๒๘๐	๑๕,๓๖๐	-	๒๖๓,๖๔๐
๒๒	น.ส.สุริรัตน์ ศรีครไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางศิริพรรณ จันทน์นวล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๕,๖๘๐	-	-	๑๑๕,๖๘๐
๒๔	น.ส.ปวีณา หาญกุดตุ้ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	๑๒๕,๒๘๐
<b>กองช่าง</b>												
๒๕	นายธนกร ทิศเหนือ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๖	นายอาทิตย์ ดำรงพันธ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๗	จ.อ.วิโรจน์ ตรีสินเดร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๐-๓-๐๕-๔๗/๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑๐-๓-๐๕-๔๗/๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๒๕๔,๒๘๐	๕,๔๐๐	-	๒๕๙,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นายไพรัตน์ พวงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๑,๐๔๐	-	-	๑๓๑,๐๔๐
๒๙			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๑,๐๔๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายบุญเลิศ สุขดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายทรงวุฒิ ประพันธ์ศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายโชคชัย บำรุงฐาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานสูบน้ำ	-	-	คนงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๓๓	นายหัสตินธุ์ สรณัมภ์สกุล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๓๕๓,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๔	นางนารีรัตน์ ชัยมนตรา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก	๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปก	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
	พนักงานครู											
๓๕	นางเลียม หนองวงศ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๐๙๒	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๐๙๒	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐	-	-	๒๕๘,๘๔๐
๓๖	นางจุฑาทิพย์ ดำรงแดน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๕๑๓	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๕๑๓	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๓๗	นางจารุวรรณ ภูมิภักดี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๕๑๔	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๓๘	น.ส.สุนิสา คุ่มไข่น้ำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๕๑๕	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๕๑๕	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๓๙	น.ส.วราพร พิลาวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๕๑๖	ครู	คศ.๑	๒๐๔,๘๔๐	-	-	๒๐๔,๘๔๐
๔๐	นางสมเกียรติ ชันชัยภูมิ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๓๖-๒-๐๕๑๗	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๕๑๗	ครู	คศ.๑	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๔๑		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔		-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผช.	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นางระเบียบ บรรมสาร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๗,๙๖๐	-	-	๒๐๗,๙๖๐
๔๖	นางเพียงใจ ประจัญกล้า	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๗,๙๖๐	-	-	๒๐๗,๙๖๐
๔๗	น.ส.อัญชลี กองจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๔๘	นางเกียรติชะฎา ดำรงชาติ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	๑๓๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>												
๔๙	นางยุภาพร ดวงหาค้าง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙'๙,๖๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๕๐
๕๐	นายมนตรี เนตดาวงษ์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชง	๑๐-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชง	๒๙'๓,๔๕๐	-	-	๒๙'๓,๔๕๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๑	นายวรวิทย์ ศรีจำปา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	พช.นักสังคมสงเคราะห์	-	-	พช.นักสังคมสงเคราะห์	-	๒๓๒,๕๕๐	-	-	๒๓๒,๕๕๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกรอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผลผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ่วิธีล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ

ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป



(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือมิติตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

โดยแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนา ไปสู่ Thailand ๔.๐ ด้วย

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มมี หน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

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

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. ฟังให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. ฟังปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

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

คุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง

๖. ฟังไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

๗. ฟังมีความเพียร ขยันอดทน

๘. ฟังมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง รู้จักประหยัดอดออม

๙. ฟังมีความรักและรับผิดชอบต่อครอบครัว

๑๐. ฟังสร้างนิสัยรักการอ่านให้แก่ตนเองและครอบครัว

คุณธรรมและจริยธรรมผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

๑๑. ฟังมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ

๑๒. ผู้บังคับบัญชาฟังมีความหนักแน่นในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและขจัดความขัดแย้งที่

เกิดขึ้น

๑๓. ผู้บังคับบัญชาฟังยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

คุณธรรมและจริยธรรมต่อหน่วยงาน

๑๔. ฟังปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา

๑๕. ฟังดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า

๑๖. ฟังไม่สูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบและไม่ดื่มสุราของมึนเมา ขณะปฏิบัติราชการ

คุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชน/สังคม

๑๗. ฟังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๘. ฟังปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้อง

**ภาคผนวก**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างเดิมของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มแล้ว

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม มีผลบังคับใช้ตามระเบียบกฎหมายและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้มจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายบุญชู สากุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม