



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุคผึ้ง  
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมที่ให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีการกำหนดกรอบตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสอดคล้องกัน อันทำให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งฯ ได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ ยุบเลิกตำแหน่ง หน่วยงานที่ไม่จำเป็น อันทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดียิ่งต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของ อบต.กุดผึ้ง	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๘

### ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า "Let manages" การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลนการที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาด

แคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลบกึ่งผลิตได้กับ

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ได้ให้ความเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒.๒ ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๒.๓ การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๒.๔ เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๕ การปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒.๖ การปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๒.๗ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงานเพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

๒.๘ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หรือไม่

๒.๙ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๑๐ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๑๑ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาวัยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๑๒ เพื่อสร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยเป็นอิสระ ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิก และถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๒.๑๓ การปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไรและต้องปรับปรุง

อะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริหาร

- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี



๒.๑๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑๖ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดผึ้ง ซึ่งและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงาน  
จ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ  
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ  
สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้  
ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้ดำเนินการตาม  
อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลุดผึ้ง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่  
พบว่า มีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่ที่สำคัญ พื้นที่ตั้งของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลลุดผึ้งมีดังนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดกับ	ต. นาฮี อ. สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดกับ	ต. นาด่าน ต. นาดี อ. สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดกับ	ต. จำปาโมง อ. บ้านฝ้อ จ. อุดรธานี
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดกับ	ต. บ้านโคก อ. สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดผึ้ง มีเนื้อที่ประมาณ ๙๙ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๑,๘๗๕  
ไร่ พื้นที่เพื่อทำการเกษตรประมาณ ๔๔,๕๕๐ ไร่ พื้นที่ป่าไม้และภูเขาประมาณ ๑๑,๑๓๘ ไร่ และที่อยู่อาศัย  
ประมาณ ๖,๑๘๗ ไร่ มีจำนวนครัวเรือน ๑,๒๒๖ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งหมด ๕,๘๓๗ คน แยกเป็น  
ประชากรชาย จำนวน ๒,๙๕๐ คน ประชากรหญิง จำนวน ๒,๘๘๗ คน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาขนาด  
ข้างทางทิศตะวันออก

จำนวนหมู่บ้าน ตำบลลุดผึ้ง แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านลุดผึ้ง
- หมู่ที่ ๓ บ้านเชียงฮาย
- หมู่ที่ ๔ บ้านเนินปาดหวาน
- หมู่ที่ ๕ บ้านนาไถ่
- หมู่ที่ ๖ บ้านนาไร่เดียว
- หมู่ที่ ๗ บ้านหินนกกุง
- หมู่ที่ ๘ บ้านนาคำน้อย

จำนวนหมู่บ้าน ตำบลสุวรรณคูหา แบ่งออกเป็น ๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านทรายทอง
- หมู่ที่ ๒ บ้านภูวงค์
- หมู่ที่ ๕ บ้านพนมพัฒนา
- หมู่ที่ ๗ บ้านหนองกุงใต้

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง มีความครบถ้วน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

- ๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ การคมนาคมขนส่ง ระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  - ๑.๒ ปัญหาการขาดการสื่อสารสาธารณะไม่เพียงพอ
  - ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่มีเพียงพอ
- ๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
  - ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
    - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
    - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
  - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
  - ๓.๓ ปัญหาการใช้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
  - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
  - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน มีไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
  - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ การขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คลส. , วางท่อระบายน้ำ
  - ๑.๒. การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
  - ๑.๓ การปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓) ความต้องการด้านการสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงสายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

- ๓.๓ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ๕.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ การให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑ การรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคูคลอง
- ๖.๒ การฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ การขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๗) ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ การจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ การจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ( มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การจัดให้มีสถานที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) การให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยการจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม (มาตรา ๖๗ (๙))

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและการส่งเสริมประเพณีประจำท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและการส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง(เดิม) ซึ่งปัจจุบันได้กำหนดการแบ่งโครงสร้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ(ใหม่) และแบ่งส่วนการบริหารราชการภายในองค์กร แยกออกเป็น ๓ กอง ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมากในแต่ละส่วนราชการ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง ขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น อันเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้งต่อไป

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง สามารถศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขอุปสรรค ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยต้องคำนึงถึงความต้องการของราษฎร ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย และการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ซึ่งมีภารกิจ หน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการศึกษา ศาสนาประเพณี</li> <li>- งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานการศึกษา ศาสนาประเพณี</li> <li>- งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	<p>๒. <u>กองคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ul>	
<p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานดูแลรักษาซ่อมบำรุงไฟฟ้า</li> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul>	<p>๓. <u>กองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานดูแลรักษาซ่อมบำรุงไฟฟ้า</li> </ul>	
<p>๔. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มี</li> </ul>	<p>๔. <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณงานในส่วนราชการต่าง ๆ ว่ามีเท่าใด และนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ๆ จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง อันจะทำให้การบริหารภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาบันทึกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้



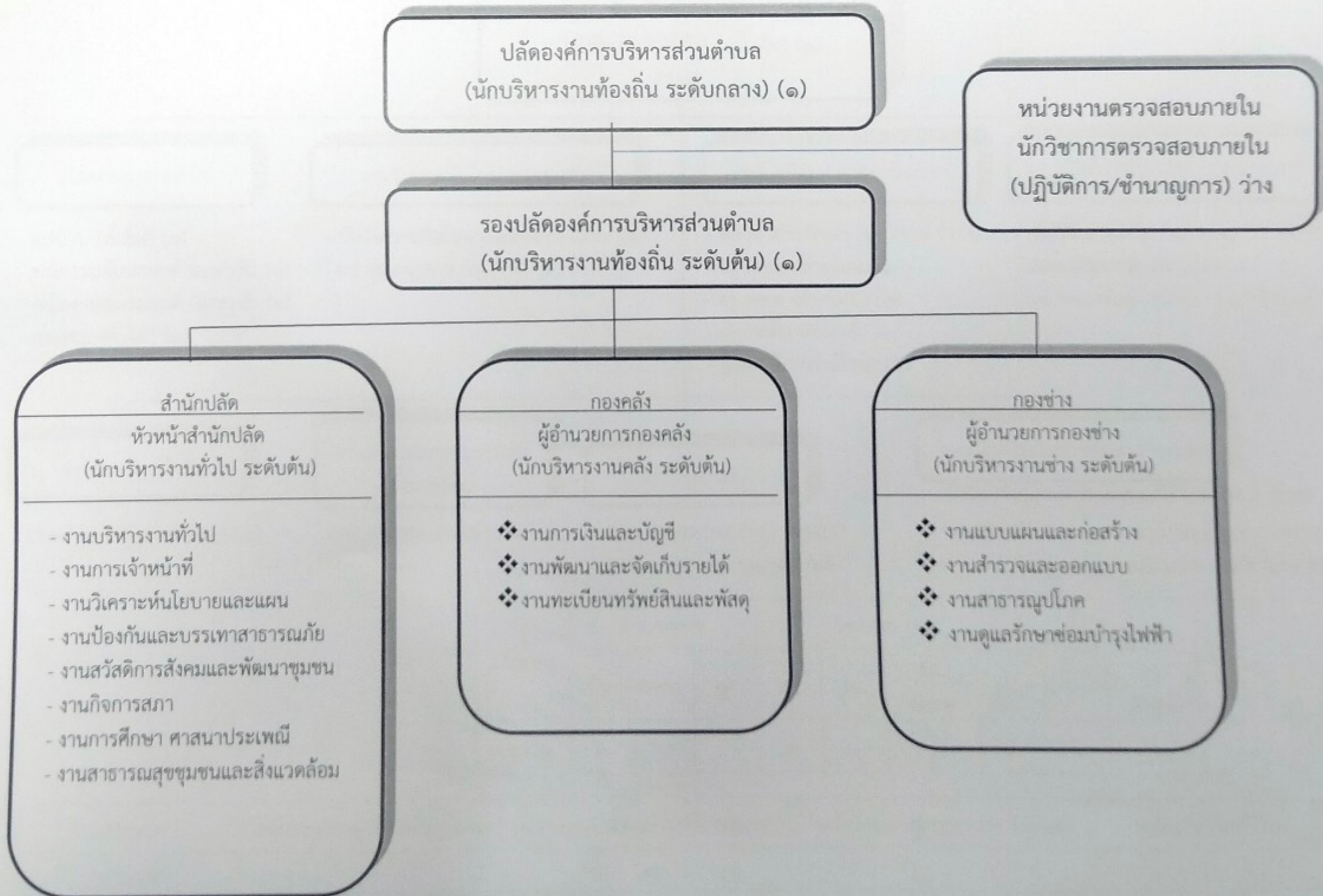


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๒๗. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๘. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๓๐. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๑. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
๓๒. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
<b>กองช่าง</b>								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๓๔. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		+๑		กำหนดเพิ่ม
๓๕. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				
๓๖. นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>								
๓๗. ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๓๘. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๓๙. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	



ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๒)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	แม่บ้าน		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
๒๕	คนสวน		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐		
	กองคลัง																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๑๗๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๖๐	๑๗,๖๖๐	๑๗,๖๖๐	๑๐๗,๖๖๐	๑๒๐,๖๖๐	๑๒๖,๖๖๐		ว่าง
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๔๐	๑๗,๐๔๐	๑๗,๐๔๐	๔๑๖,๖๖๐	๔๒๗,๖๖๐	๔๓๒,๖๖๐		
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปล./ชก.	๑	-	๒๐๗,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๗,๗๖๐	๒๑๕,๖๖๐	๒๒๓,๖๖๐	๒๒๗,๖๖๐		ว่าง
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ปล.	๑	๑	๒๓๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๘,๕๐๐	๒๔๖,๐๘๐	๒๕๐,๖๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๐	ผ.ร.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๖๐	๑๕๕,๖๖๐	๑๖๑,๕๖๐		
๓๑	ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๖๐	๑๕๕,๖๖๐	๑๖๑,๕๖๐		
๓๒	ผ.ร.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๖๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๖๐๐	๑๙๕,๖๐๐		
	กองช่าง																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๗๖,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๖๐	๑๗,๖๖๐	๑๗,๖๖๐	๑๐๗,๖๖๐	๑๒๐,๖๖๐	๑๒๖,๖๖๐		ว่าง
๓๔	นักจัดการงานช่าง	ปล./ชก.	๑	-	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๗๕,๖๖๐	๑๗๖,๖๖๐		ว่าง/เกษียณ
๓๕	นายช่างโยธา	ชก.	๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๘๐	๑๖,๗๐๐	๑๖,๗๐๐	๑๗๙,๖๖๐	๑๘๖,๖๖๐	๑๙๐,๖๖๐		
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ปล.	๑	๑	๑๗๗,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๔๐	๖,๗๖๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๖๖๐	๑๘๗,๖๖๐	๑๙๕,๖๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผ.ร.นายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๒,๖๖๐	๑๕๕,๖๖๐	๑๖๑,๕๖๐		
๓๘	ช่าง(โยธา/ไฟฟ้า/ช่าง)		๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๐	๗,๐๘๐	๗,๕๘๐	๑๗๖,๖๖๐	๑๘๓,๖๖๐	๑๘๖,๖๖๐		
๓๙	ผ.ร.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๑๗๔,๖๖๐	๑๘๑,๖๖๐	๑๘๖,๖๖๐		
(๔)	รวม		๕๑	๔๑	๗,๕๖๐,๗๖๐	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	๗๕๕,๗๔๐	๗๖๖,๐๖๐	๗๖๗,๖๖๐	๗,๖๖๗,๖๖๐	๗,๘๓๓,๖๖๐	๗,๙๖๗,๖๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๕๓๓,๖๖๐	๑,๕๓๓,๖๖๐	๑,๕๓๓,๖๖๐		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๒๐๑,๖๖๐	๙,๓๖๗,๖๖๐	๙,๕๐๑,๖๖๐		
(๗)	สภาพประมาณการจ่ายประจำปี														๙,๒๐๑,๖๖๐	๙,๓๖๗,๖๖๐	๙,๕๐๑,๖๖๐		
(๘)	คิดร้อยละ ๕๐ ของสภาพประมาณการจ่ายประจำปี														๔,๖๐๐,๘๓๐	๔,๖๘๓,๘๓๐	๔,๖๕๐,๘๓๐		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยงานตรวจสอบภายใน  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน  
(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ว่าง

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด  
หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสภา
- งานการศึกษา ศาสนา ประเพณี
- งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม

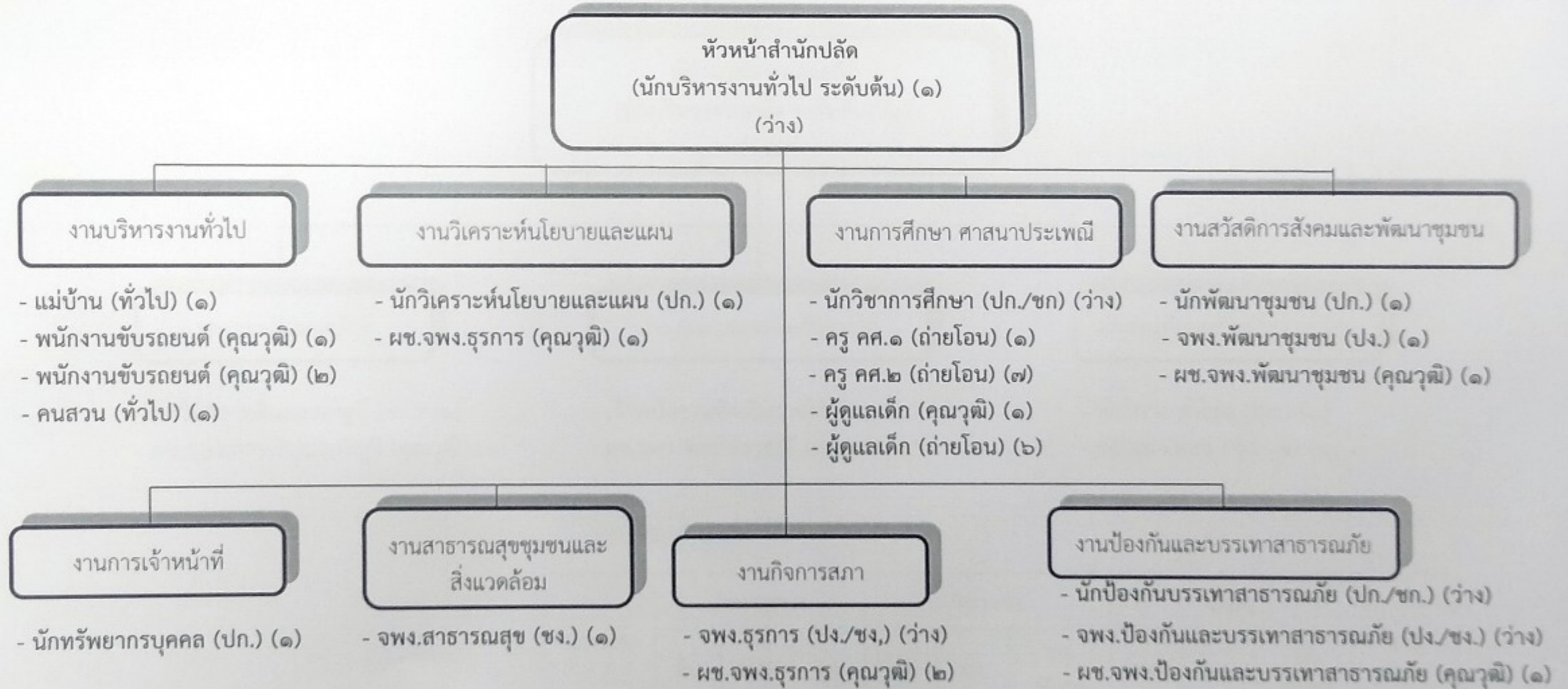
กองคลัง  
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

- ❖ งานการเงินและบัญชี
- ❖ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ❖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ❖ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ❖ งานสำรวจและออกแบบ
- ❖ งานสาธารณูปโภค
- ❖ งานดูแลรักษาซ่อมบำรุงไฟฟ้า

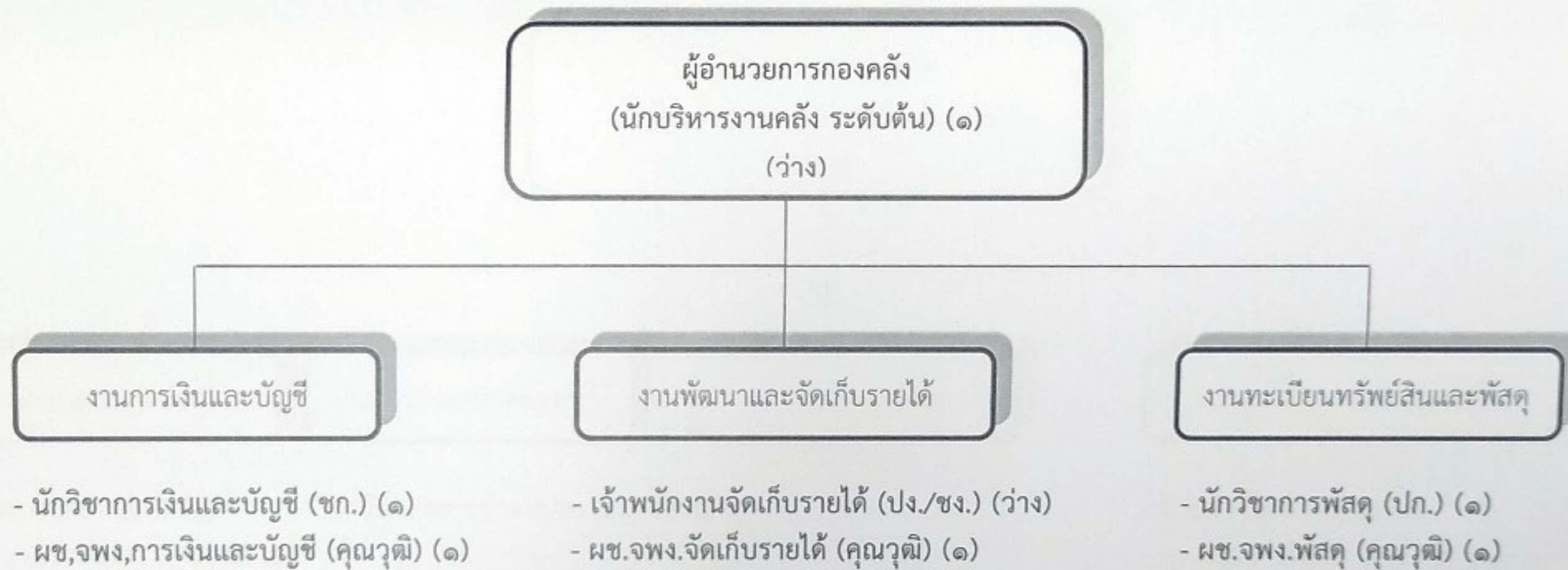
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ สำนักปลัด



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง.พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๕	-	-	๓	๑	-	๑๐

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑๕	-	๒

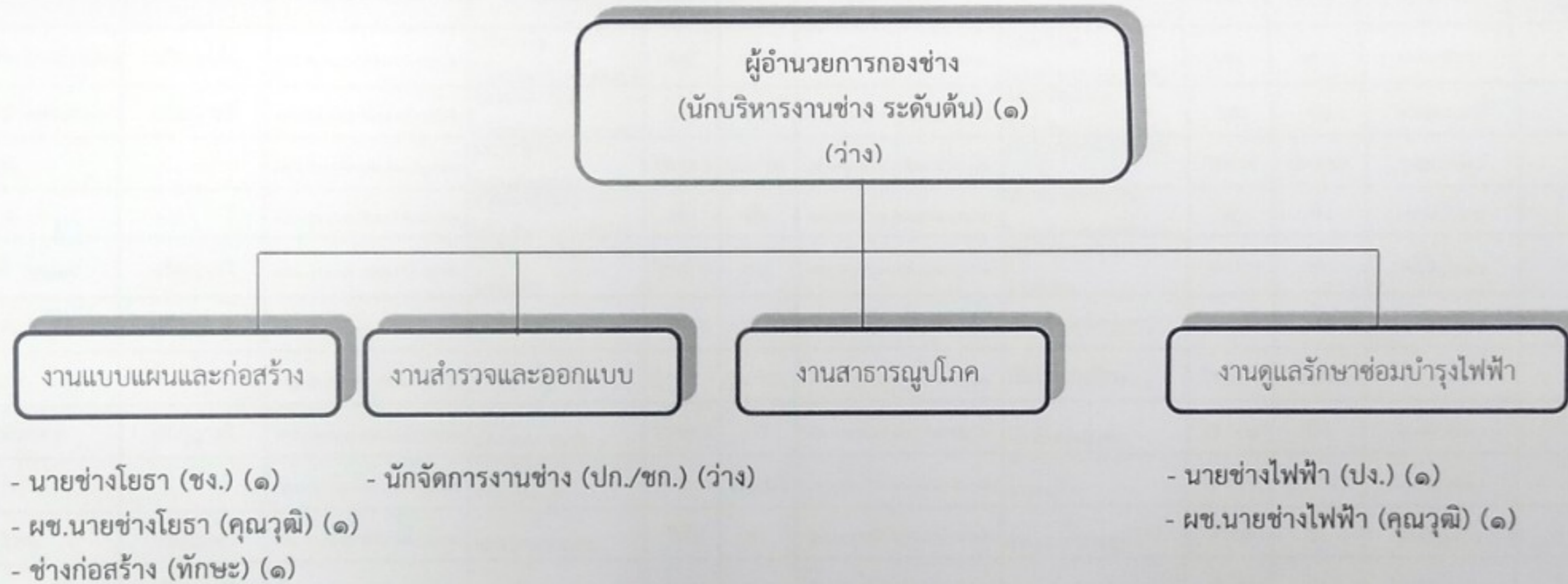
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ กองคลัง



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	ปง.	ชง.	ชง. พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ กองช่าง



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก. พิเศษ	ปง.	ขง.	ขง. พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรออัตราค่าจ้างเดิม				กรออัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑	ว่าที่ รต.สุตสาคร นามเมืองรักษ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บพ.	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บพ.	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐
๒	นายการุณย์ ห้วยหงษ์ทอง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บพ.	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บพ.	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	-
๓	ว่าง	-	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๔	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	-
๕	นายศิริพงษ์ กุลอ่อน	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-
๖	นายปรินทร์ ชานพิมาย	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๗๘,๔๔๐	-
๗	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๘	นายชัตติยะ คำบึงกลาง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ภาคเอกชน	วิชาการ	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ภาคเอกชน	วิชาการ	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-
๙	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	สาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	สาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๑๐	นายอนบ ชมภูวิเศษ	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-
๑๑	นางสาวลินทรา หล้าฤทธิ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปจ.	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปจ.	๓๐๖,๐๘๐	-
๑๒	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๗๗,๗๖๐	-
๑๓	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๗๗,๗๖๐	-
๑๔	นางชญานุช ชุมพล	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๒	๓๒๕,๒๐๐	-
๑๕	นางชลิตา ชัยสงค์	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๒	๓๒๖,๔๐๐	-
๑๖	นางอัญชัน ไชยหาญ	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๖	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๖	ครู	-	คศ.๒	๓๓๓,๐๐๐	-
๑๗	นายประภาพร บุตรกุล	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๗	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๗	ครู	-	คศ.๒	๓๒๖,๒๒๐	-
๑๘	นางสาวจินตนา บัวนาค	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๘	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๘	ครู	-	คศ.๒	๓๒๔,๒๒๐	-
๑๙	นางจิราธิป มีวเหลือง	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๙	ครู	-	คศ.๓	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๗๙	ครู	-	คศ.๓	๓๓๕,๗๖๐	-
๒๐	นางปราณี คำบึงกลาง	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๘๐	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๘๐	ครู	-	คศ.๒	๓๔๖,๗๖๐	-
๒๑	นางบัวเงิน บุญสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๘๑	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๒๔๕๘๑	ครู	-	คศ.๒	๓๐๘,๒๘๐	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรวยบอยด์ ภาคเรียน				กรวยบอยด์ ภาคเรียน				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		
๔๒	นางสาวลลดา เหตุเกตุ	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	๑๔๓,๕๒๐	-
๔๓	นางสาวปาลิตา กุลโคตร	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	๑๓๗,๐๔๐	-
๔๔	นางรัชฎาภรณ์ จันทร์ชา	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	-	๑๔๓,๕๒๐	-
	กองช่าง											
๔๕	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ปกครองบริหารงานช่าง)	อท.	คัน	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ปกครองบริหารงานช่าง)	อท.	คัน	๑๗๓,๖๐๐	-
๔๖	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๕๕,๓๒๐	-
๔๗	นางสาวปภาดา ธาตุดี	ปวท.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๖๗,๒๔๐	-
๔๘	นายวิชาญ จันทะบาง	ปวส.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑๗๔,๘๔๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นายจิระพงษ์ จงกลณี	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	ภารกิจ	-	-	ช่างก่อสร้าง	ภารกิจ	-	๑๖๗,๒๒๐	-
๕๐	นายวานิชย์ หาญไชย	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	๑๖๗,๒๔๐	-
๕๑	นางสาวจิราพร คำต้อง	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	๑๔๖,๕๒๐	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของ อบต.กุดผึ้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา มีทั้งการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดช่วงรอบระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

## ๑๓. ประกาศประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลกุดผึ้ง ปรากฏตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ลงวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

### ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบล

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบ ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน ได้ประสานงานเกี่ยวกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

### ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้านการเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน

- ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
- ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ
- ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม  
เรื่อง ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม ลงวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเอกกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ทั้งอ้างอิง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้มแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุ้ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

ที่ ๑/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้ประกาศฯ ดังกล่าว ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประกอบด้วย

๑. นายวิชัย เมืองคุณ	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ ร.ต. สุดสาคร นาเมืองรักษ์	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางพิระญาพัทธ์ ดิดสุข	รก.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางสาวปภาดา ธาตุดี	รก.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายปรินทร์ ขานพิมาย	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

\*\*\*\*\*

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิชัย เมืองคุณ	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	ว่าที่ ร.ต.สุดสาคร นามเมืองรักษ์	ปลัด อบต.กุดผึ้ง		กรรมการ
๓	นางพระญาพัทธ์ ดิดสุข	ร.ก.ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๔	นางสาวปภาดา ธาตุดี	ร.ก.ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๕	นายปรินทร์ ขานพิมาย	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายวิชัย เมืองคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ทำหน้าที่ประธานกรรมการที่ประชุมเมื่อครบองค์ประชุมแล้ว กระทบขอเปิดการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ๑.๑ เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)  
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยให้ผู้ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้มีความเหมาะสมตามอัตรากำลังของบุคลากร และอำนาจหน้าที่ภารกิจ ความรับผิดชอบ ให้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงได้เชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมประชุมมา ในวันนี้

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานประชุมครั้งที่แล้ว  
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
ประธานกรรมการ - กระทบขอมอบหมายให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะทำงานทุกท่านร่วมกันพิจารณาโดยกำหนด จำนวนและตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้งต่อไป ครับ

/ว่าที่ ร.ต.สุดสาคร.....

วาทที่ ร.ศ. สุตสาคร นามเมืองรักษ์

- ครับ สำหรับการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ในครั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกฝั่ง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ซึ่งตำแหน่งที่เราจะปรับปรุงขอเพิ่มกรอบตำแหน่งในครั้งนี คือ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานในสำนักปลัด (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในตำแหน่ง นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ ซึ่งมีความจำเป็นต้องเพิ่มกรอบอัตรากำลังในครั้งนี เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และงานที่มีความซับซ้อน บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ ในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก โดยเฉพาะปัญหาอัคคีภัย อุทกภัย รวมถึงภัยพิบัติต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งทำให้การควบคุมสาธารณภัยต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานในกองช่าง ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑ ซึ่งมีความจำเป็นต้องเพิ่มกรอบอัตรากำลังในครั้งนีเช่นกัน เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และปริมาณงานที่มีความซับซ้อน ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ และต้องมีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูงในงานวิชาการด้านการจัดการงานช่าง ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต.สามัญ ซึ่งให้มีการกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งดังกล่าวนี้ และเป็น การปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสมต่อไป สำหรับ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกฝั่งของเรา ตอนนี้อย่าง ไม่เกิน ๓๕% ถือว่ายังไม่สูงจนเกินไปและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อพนักงานฯ ครับ

นายวิชัย เมืองคุณ

- ผมก็คิดว่าตำแหน่งที่ขอเพิ่มทั้ง ๒ ตำแหน่งดังกล่าว มีความจำเป็นที่จะขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังที่คณะกรรมการฯ ได้ให้เหตุผลมา มีคณะกรรมการท่านใด มี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมครับ  
มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งตามเสนอ

มติที่ประชุม


นายวิชัย เมืองคุณ

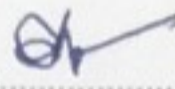
- ครับ เมื่อผลการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกฝั่ง เสร็จสิ้น



แล้วและไม่มีปัญหาใด ๆ ขอให้เลขานุการดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อนำเรื่องเสนอ  
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด  
หนองบัวลำภู) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ถ้าไม่มีอะไร ผมขอปิดการ  
ประชุมฯ และขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน ครับ

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นายปรินทร์ ชานพิมาย)  
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)..........ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายวิชัย เมืองคุณ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

๑. แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง อำเภอสวรรคภูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ตำแหน่งที่ขอ ปรับปรุง/กำหนดใหม่/ ยุบในแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ข้าราชการ/พนักงาน จ้างในส่วนที่ขอเพิ่ม/ ลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
<p>๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๒. รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <p>๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ว่าง</p> <p><b>สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑. หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ต้น) ว่าง</p> <p>๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก.</p> <p>๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.</p> <p>๔. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ว่าง</p> <p>๕. นักพัฒนาชุมชน ปก.</p> <p>๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.</p> <p>๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.) ว่าง</p> <p>๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.</p> <p>๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ว่าง</p> <p>๑๐. ครู (ถ่ายโอน) (๘)</p> <p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p>๑. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๒. ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ถ่ายโอน ๖)</p>	<p><b>สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>กำหนดตำแหน่งใหม่</b></p> <p>๑. นักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย (ปก./ชก.)</p>		+๑		<p><b>สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>- ข้าราชการ ๗ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๘ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา</p> <p>(ขอใช้ บ/ช ผู้ สอบแข่งขันฯ)</p>	<p>- ขอเพิ่มตำแหน่งเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนของประชาชน เนื่องจากเป็น ฤดูแล้ง ต้องปฏิบัติการกิจป้องกันและ บริการชุมชนได้ทันท่วงที อบต.กุดผึ้ง ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงในตำแหน่ง นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ ชก.) เพื่อประกาศรับโอน จึงกำหนด ตำแหน่งดังกล่าว</p>	<p>๑. เป็น อบต.ประเภทสามัญ</p> <p>๒. ประชากร ๕,๘๓๗ คน</p> <p>๓. พื้นที่ ๙๙ ตารางกิโลเมตร</p> <p>๔. จำนวนหมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน</p> <p>๕. ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คือ ๓๕,๐๓๑,๒๐๒ บาท</p> <p>๖. กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๕๑ อัตรา (ตามแผนปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p><b>๖.๑ กรอบอัตราพนักงาน ส่วนตำบลในแผนอัตรากำลังฯ จำนวน ๒๑ อัตรา</b></p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๑๑ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๑๐ อัตรา</p> <p><b>๖.๒ ลูกจ้างประจำ - อัตรา</b></p> <p>- ปฏิบัติงานจริง - อัตรา</p> <p><b>๖.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ อัตรา</b></p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๑๔ อัตรา</p> <p>- ว่าง - อัตรา</p> <p><b>๖.๓.๑ พนักงานจ้างทั่วไป</b></p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๒ อัตรา</p> <p>- ว่าง - อัตรา</p>

<p>๓. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๒)  ๔. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ๕. พนักงานขับรถยนต์ (๒)  ๖. พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>  ๑. คนสวน  ๒. แม่บ้าน  <b>กองคลัง</b>  ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ว่าง  ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.  ๓. นักวิชาการพัสดุ ปก.  ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ว่าง</p>				<p><b>กองคลัง</b>  - ข้าราชการ ๒ อัตรา  - พนักงานจ้างตาม  ภารกิจ ๓ อัตรา</p>		<p>๖.๔ พนักงานครูที่จ่ายจากเงินอุดหนุน  จำนวน ๘ อัตรา  - พนักงานครู  ปฏิบัติงานจริง ๘ อัตรา  อัตราว่าง - อัตรา  - พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก  ปฏิบัติงานจริง ๖ อัตรา  อัตราว่าง - อัตรา  ๗. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม  มาตรา ๓๕ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี  (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  ๗.๑) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑,๖๘๖,๙๔๔ บาท  คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๗  (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย  จำนวน ๓๖,๒๑๗,๒๐๗ บาท)  ๗.๒) ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒,๐๗๓,๓๖๘ บาท  คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๖  (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย  จำนวน ๓๕,๐๓๑,๒๐๒ บาท)  ๗.๓) ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒,๔๖๙,๒๙๖ บาท  คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๑  (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย  จำนวน ๓๖,๗๘๒,๗๖๒ บาท)</p>
<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  ๒. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ  ๓. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  <b>กองช่าง</b>  ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง  ระดับต้น) ว่าง  ๒. นายช่างโยธา ชง.  ๓. นายช่างไฟฟ้า ปง.  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>  ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา  ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า  ๓. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)</p>	<p><b>กองช่าง</b>  <b>กำหนดตำแหน่งใหม่</b>  ๑. นักจัดการงานช่าง  (ปก./ชก.)</p>	<p>+๑</p>	<p><b>กองช่าง</b>  - ข้าราชการ ๒ อัตรา  - พนักงานจ้างตาม  ภารกิจ ๓ อัตรา</p>	<p>- ขอเพิ่มตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตาม  โครงสร้าง อบต.สามัญ และให้กำหนด  ตำแหน่งสายวิชาการ จึงได้ดำเนินการ  วิเคราะห์ค่าภาระงาน กำหนด  ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)</p>		

ข้อพิจารณา : คณะอนุกรรมการฯ ตรวจสอบแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นและปริมาณงานมากเพียงพอในการชอ่กำหนดค่าแห่งใหม่ และค่าใช้จ่ายบุคลากร  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวม ๓๔.๔๖ % ยังไม่เป็น ๔๐ % และคณะอนุกรรมการจัดทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นชอบแล้ว

: เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

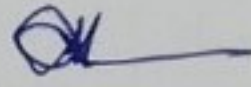
สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
สำนักปลัด อบต. (01)

ที่	งาน	ปริมาณงาน ต่อ 1 ปี (ชิ้นงาน)	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละชิ้น จนแล้วเสร็จ 1 ชิ้นงาน ต่อนาที	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
1	งานบริหารทั่วไป				
	- งานสารบรรณทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล	1,450	35	50,750	0.61
	- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	320	30	9,600	0.12
	- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	160	60	9,600	0.12
	- งานสนับสนุนและบริการประชาชน	240	180	43,200	0.52
	- งานเลขานุการการประชุมสภา อบต.	15	640	9,600	0.12
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	90	450	40,500	0.49
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของสำนักปลัด อบต.	492	360	177,120	2.14
	- งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	10	720	7,200	0.09
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ของ อบต.	30	1,800	54,000	0.65
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ อบต.	454	120	54,480	0.66
	- งานจัดเตรียมห้องประชุม	20	360	7,200	0.09
	- งานรัฐพิธี และวันสำคัญต่าง ๆ	8	420	3,360	0.04
	- งานเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา	12	1,260	15,120	0.18
	- รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	12	1,800	21,600	0.26
	- งานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	12	1,200	14,400	0.17
	- งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต.	2	1,200	2,400	0.03
	- งานประชุมพลังมวลชนอื่น ๆ	12	320	3,840	0.05
	- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต.	12	300	3,600	0.04
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.	1	840	840	0.01
	- งานเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต.	2	450	900	0.01
	- งานข้อมูลเลือกตั้ง	2	320	640	0.01
	- งานชุมชนสัมพันธ์	12	360	4,320	0.05
	- งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ	5	360	1,800	0.02
	- งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.	85	60	5,100	0.06
	- งานเผยแพร่สนับสนุนนโยบายของ อบต. จังหวัด อำเภอ	12	360	4,320	0.05
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์	12	360	4,320	0.05
	- งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น	5	1,080	5,400	0.07
	- งานค้นคว้าข้อมูลและจัดทำข้อมูลพื้นที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	2	1,080	2,160	0.03
	- งานผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	1	1,800	1,800	0.02
	- งานอาคารและสถานที่				
	- งานรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคาร	225	240	54,000	0.65
	- งานจัดเตรียมน้ำดื่ม น้ำร้อน พร้อมดูแลทำความสะอาด	225	60	13,500	0.16
	- งานดูแลบำรุงรักษาสวนหย่อมหน้าสำนักงาน อบต. และข้างสำนักงาน	48	720	34,560	0.42
	- งานดูแลบำรุงพันธุ์ไม้ ต้นไม้ต่างๆ ในพื้นที่ อบต.	55	350	19,250	0.23
2	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
	- งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต่องาน	1	82,800	82,800	1.00

	มาใช้ในการวางแผนทุกระดับ				
	- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบในการวางแผน	1	10,800	10,800	0.13
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี	2	21,600	43,200	0.52
	- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	2	2,400	4,800	0.06
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas	2	2,400	4,800	0.06
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E-Plan	1	2,400	2,400	0.03
	- งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ	1	26,000	26,000	0.31
	- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพิ่มเติม	1	32,400	32,400	0.39
	- งานจัดเตรียมเอกสารและแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปี	1	32,500	32,500	0.39
	ให้ส่วนราชการและดำเนินการ				
3	<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>				
	- งานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	1	3,600	3,600	0.04
	- งานปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	3	3,600	10,800	0.13
	- งานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	1	3,600	3,600	0.04
	- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	5	2,520	12,600	0.15
	- งานสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้าง	3	1,500	4,500	0.05
	- งานคัดเลือก สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน พนักงานส่วนตำบล	1	1,800	1,800	0.02
	- งานทะเบียนประวัติ	75	720	54,000	0.65
	- งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	2	2520	5,040	0.06
	- งานเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานจ้าง	1	1080	1,080	0.01
	- งานสัญญาจ้างพนักงานงานจ้าง	1	820	820	0.01
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (LPA)	1	10800	10,800	0.13
	- การจัดทำทะเบียนคุมวันลาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	26	720	18,720	0.23
	- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	49	360	17,640	0.21
	- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	2	5,400	10,800	0.13
	- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	2	350	700	0.01
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	1	1,080	1,080	0.01
	- รายงานข้อมูลบุคลากร	120	3	360	0.00
	- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล	15	350	5,250	0.06
	- งานบันทึกข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	80	120	9,600	0.12
4	<b>งานกฎหมายและคดี</b>				
	- งานกฎหมายและนิติกรรม	65	90	5,850	0.07
	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	50	220	11,000	0.13
	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	15	550	8,250	0.10
	- งานระเบียบการคลัง	200	500	100,000	1.21
5	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>				
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	30	720	21,600	0.26
	- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ	365	720	262,800	3.17
	- งานป้องกันและระงับสาธารณภัย	15	1,800	27,000	0.33
	- งานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	12	1,440	17,280	0.21
	- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	7	360	2,520	0.03
	- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	63	15	945	0.01
	- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย	2	7,560	15,120	0.18
	- งานวิเคราะห์พิจารณา สรุปความเห็นเกี่ยวกับสาธารณภัย	12	120	1,440	0.02
	- งานประสานงานจังหวัด อำเภอ ในการรักษาความสงบ	60	1200	72,000	0.87

เรียบร้อยและความมั่นคง				
- งานมวลชนต่างๆ				
- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	2	1,080	2,160	0.03
- งานออกตรวจความสงบเรียบร้อยในพื้นที่	2	1,080	2,160	0.03
รวม	135	180	24,300	0.29
	5,479	291,573	1,667,395	20.14

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
 กองช่าง (05)

งาน	ปริมาณงาน ต่อ 1 ปี (ชิ้นงาน)	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละชิ้น จนแล้วเสร็จ 1 ชิ้นงาน ต่อนาที	ระยะเวลา ทั้งปี (นาฬิกา)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
<b>งานแบบแผนและก่อสร้าง</b>				
- งานก่อสร้างและบูรณะอาคาร	120	2,520	302,400	3.65
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ	80	2,520	201,600	2.43
- งานบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและขยายพาหนะ	20	1,800	36,000	0.43
- งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและขยายพาหนะ	20	2,300	46,000	0.56
- งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง	20	2,200	44,000	0.53
- งานธุรการประจำกองช่าง	1400	35	49,000	0.59
<b>งานสำรวจและออกแบบ</b>				
- งานออกแบบ งานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ	30	2,520	75,600	0.91
- งานเขียนแผนที่ต่าง ๆ	30	2,520	75,600	0.91
- งานประเมินราคา				
- งานงานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย	30	2,520	75,600	0.91
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	4	2,520	10,080	0.12
<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>				
- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา	250	240	60,000	0.72
- งานซ่อมแซมบำรุงรักษา ไฟฟ้าและประปา				
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	35	360	12,600	0.15
- งานระบายน้ำ	230	360	82,800	1.00
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	120	450	54,000	0.65
<b>งานผังเมือง</b>				
- งานสำรวจและแผนที่	1	8,500	8,500	0.10
- งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน	80	360	28,800	0.35
- งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง	42	240	10,080	0.12
- งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของ ตำบล อำเภอ และจังหวัด	10	360	3,600	0.04
- งานด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	24	120	2,880	0.03
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	230	120	27,600	0.33
<b>รวม</b>	<b>2,169</b>	<b>16,025</b>	<b>585,280</b>	<b>7.069</b>

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เมืองคุณ)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

ผู้รับรองข้อมูล



บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงาน ค่าตอบแทน บัตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ./ชก.)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดมีง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดหนองบัวลำภู

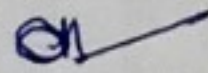
ลำดับ ที่	รายการ	หน่วยนับ	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละชิ้น จนแล้วเสร็จ ๓ ชิ้นงานต่อนาที (นาที) (๒)	ปริมาณงาน ต่อ ๓ ปี (ชิ้นงาน)(๓)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (๒) x (๓) (นาที) (๔)	จำนวน ค่าตอบแทนที่ ต้องการ (ค่าเฉลี่ย) (๕) / (๓๓๐๐/ปี) (๕)
๑	การป้องกันและระงับอัคคีภัยรวมถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น					
๒	รับแจ้งเหตุ รวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือ บรรเทาเหตุเบื้องต้น		๒,๑๐๐	๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๐
๓	งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับภัยต่างๆ		๒,๑๐๐	๑๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
๔	การรายงานเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๒,๑๐๐	๑๒	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
๕	การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๕๒๐	๒๐	๑๐,๔๐๐	๐.๑๒
๖	ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล		๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๗	การควบคุมดูแลเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร		๒๐	๒๒๐	๔,๔๐๐	๐.๐๕
๘	การฝึกอบรบอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงการฝึก		๒,๑๐๐	๒	๔,๒๐๐	๐.๐๕
๙	ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ/แผนเผชิญเหตุ/แผนอพยพประชาชนจากพื้นที่เสี่ยงภัย		๒,๑๐๐	๒	๔,๒๐๐	๐.๐๕
๑๐	วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงภัยในพื้นที่เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย		๖,๓๐๐	๑	๖,๓๐๐	๐.๐๘
๑๑	เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัย		๗,๒๐๐	๑๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
๑๒	ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย รวมทั้งการบูรณะพื้นที่ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน		๖,๓๐๐	๒	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
๑๓	การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับสาธารณภัยและป้องกันภัยแก่ประชาชน		๕๒๐	๕	๒,๖๐๐	๐.๐๓
๑๔	การดำเนินการกิจกรรมเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงการเกิดอัคคีภัย		๘๕๐	๓	๒,๕๕๐	๐.๐๓
๑๕	การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันภัยทางถนนแก่ประชาชน		๒,๗๕๐	๔	๑๑,๑๐๐	๐.๑๔
	รวม		๕๒,๕๐๐	๑๐๑	๕๒๕,๐๐๐	๒.๖๒๐

(ลงชื่อ)  ผู้บริหารข้อมูล  
(นายวิเชียร เมืองชุม)   
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดมีง

บัญชีแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)  
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดมีง อำเภอสวรรคุดหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	รายการ	หน่วยนับ	เวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละชิ้นจน แล้วเสร็จ ๑ ชิ้นงานต่อ นาที (นาที) (๒)	ปริมาณงาน ต่อ ๑ ปี (ชิ้นงาน)(๓)	เวลาดังหมดต่อปี (๒) x (๓) (นาที) (๔)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (ตำแหน่ง) (๔) / (๑๓๘๐*๖๐) (๕)
๑	ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมออกแบบ และงานก่อสร้าง		๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗
๒	ควบคุมการเขียนแบบรูปรายการก่อสร้าง ประมาณราคา จัดพิมพ์		๒๔๐	๒๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
๓	งานออกแบบ ประมาณราคาคำนวณด้านวิศวกรรม		๓๖๐	๒๕	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๔	งานโครงการและการก่อสร้างด้านวิศวกรรม		๑,๘๐๐	๕	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๕	งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารด้านวิศวกรรม		๑๘๐	๕	๙๐๐	๐.๐๑๑
๖	ตรวจสอบแบบก่อสร้างด้านช่างและอาคาร		๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑๑
๗	ควบคุมตรวจสอบการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ		๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
๘	ซ่อมแซมสายไฟฟ้าสาธารณะที่ขาด		๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๙	ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ		๙๐	๕๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๑๐	ซ่อมแซมโคมไฟฟ้าสาธารณะ		๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๑๑	ติดตั้งชุดควบคุมไฟฟ้าสาธารณะ		๙๐	๑๕	๑,๓๕๐	๐.๐๒
๑๒	ซ่อมแซมชุดควบคุมไฟฟ้าสาธารณะ		๖๐	๒๙	๑,๗๔๐	๐.๐๒
๑๓	ซ่อมแซมตู้ควบคุมระบบปั้มน้ำ		๑๒๐	๑๕	๑,๘๐๐	๐.๐๒
๑๔	ติดตั้งขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ๑ เฟส		๑๒๐๐	๕	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๑๕	ติดตั้งเดินไฟฟ้างานจรจร ๗ วันอันตราย		๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
๑๖	ควบคุมตรวจสอบการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ		๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑
	รวม		๕,๓๔๐	๑,๒๓๕	๑๑๐,๗๙๐	๑.๓๙

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดมีง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง  
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

.....  
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ได้ให้ความเห็นชอบในเรื่องดังกล่าวแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

