



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมิ่ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการกำหนดเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมที่ให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาด กลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้เกิดความสมดุล สอดคล้องตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ให้มีความเหมาะสม โดยมีการกำหนดกรอบ ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัด หนองบัวลำภู) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งฯ ได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว และยังใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนการใช้อัตรากำลัง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตได้

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมิ่ง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น ดังกล่าวข้างต้น เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ ยุบเลิกตำแหน่ง หน่วยงานที่ไม่จำเป็น อันทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดมิ่ง

กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของ อบต.กุดผึ้ง	๒๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมา (สำนักปลัด/กองคลัง/กองช่าง)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลาย ๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let manages” การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ต้องรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน 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 จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาบุคคลที่องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

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 ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับ

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

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 อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

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

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) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หรือไม่

๒.๙ ปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๒.๑๐ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๒.๑๑ เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๑๒ เพื่อสร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยเป็นอิสระ ปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐ %

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการทางด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิงเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- 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 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก เป็นกรรมการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ 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
สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้
ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้ดำเนินการตาม
อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่
พบว่า มีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่ที่สำคัญ พื้นที่ตั้งของ
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้งมีดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง มีเนื้อที่ประมาณ ๙๙ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๑,๘๗๕
ไร่ พื้นที่เพื่อทำการเกษตรประมาณ ๔๔,๕๕๐ ไร่ พื้นที่ป่าไม้และภูเขาประมาณ ๑๑,๑๓๘ ไร่ และที่อยู่อาศัย
ประมาณ ๖,๑๘๗ ไร่ มีจำนวนครัวเรือน ๑,๕๙๐ ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งหมด ๕,๗๕๐ คน แยกเป็น
ประชากรชาย จำนวน ๒,๘๘๘ คน ประชากรหญิง จำนวน ๒,๘๖๒ คน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง มีภูเขาขนาด
ข้างทางทิศตะวันออก

จำนวนหมู่บ้าน ตำบลกุดผึ้ง แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านกุดผึ้ง
- หมู่ที่ ๓ บ้านเชียงฮาย
- หมู่ที่ ๔ บ้านเนินป่าหว้าน
- หมู่ที่ ๕ บ้านนาไก่อ
- หมู่ที่ ๖ บ้านนาไร่เดียว
- หมู่ที่ ๗ บ้านหินนกยูง
- หมู่ที่ ๘ บ้านนาคำน้อย

จำนวนหมู่บ้าน ตำบลสุวรรณคูหา แบ่งออกเป็น ๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

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

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง มีความครบถ้วน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่ง ระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการขาดการสื่อสารสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

- 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 และสนับสนุนในด้านการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่้องค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (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 (มาตรา ๑๖(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 (มาตรา ๑๖ (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 เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง(เดิม) ซึ่งปัจจุบันได้กำหนดการแบ่งโครงสร้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ (ใหม่) และแบ่งส่วนการบริหารราชการภายในองค์กร แยกออกเป็น ๓ กอง ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา แต่เนื่องจากห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมากในแต่ละส่วนราชการ ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง 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

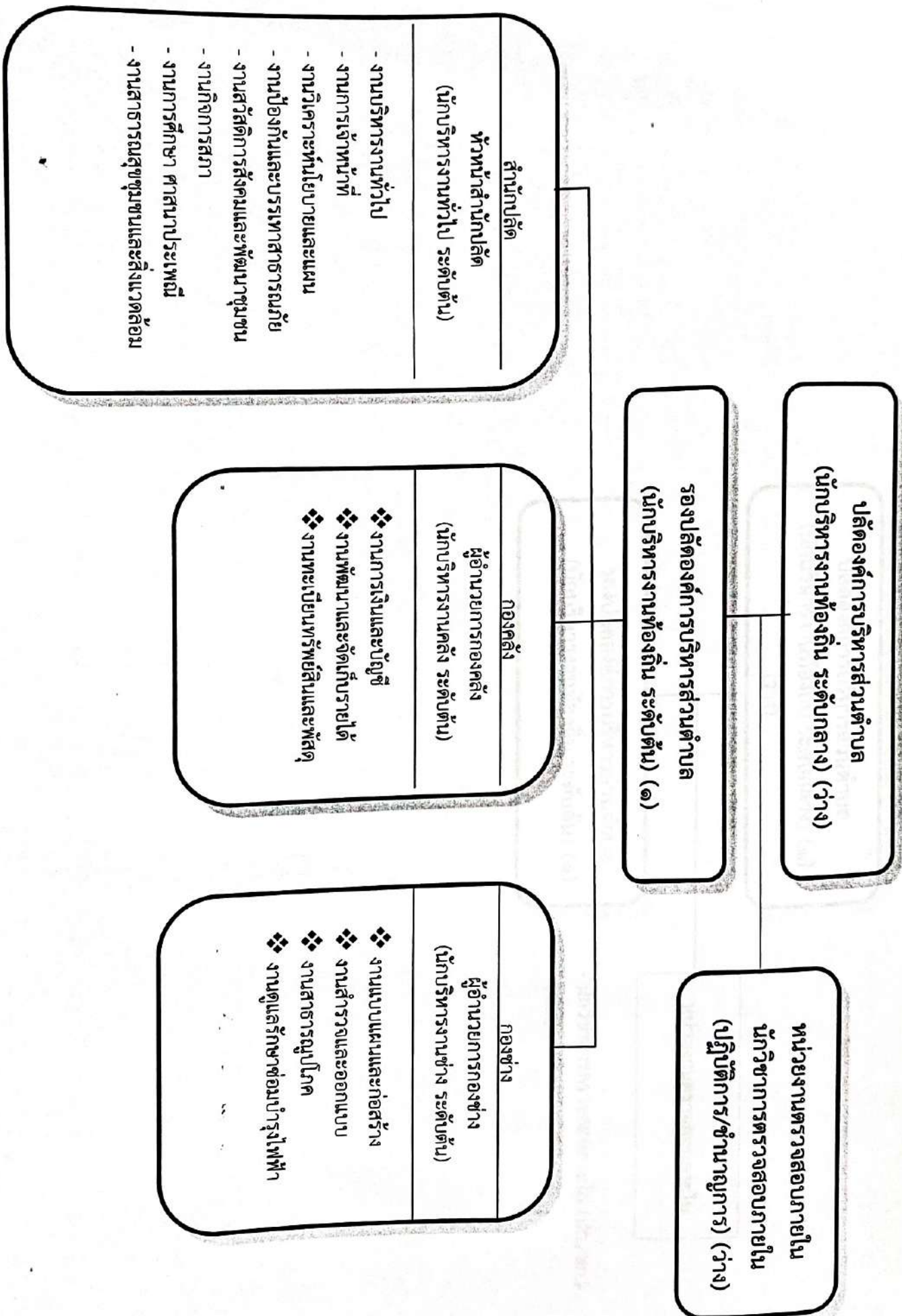
จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ซึ่งมีการกิจ หน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา - งานการศึกษา ศาสนาประเพณี - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา - งานการศึกษา ศาสนาประเพณี - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม 	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลภูผผึ้ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>								
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
๕. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๘. นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๙. นักพัฒนาชุมชน (ปก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (พง)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๓. นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๔. ครู (ถ่ายโอน)	๘	๘	๘	๘				(ว่าง)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๕. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๖. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๑๗. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒				(ว่าง ๑)
๑๘. ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑	๑	๑				(ว่าง ๑)
๑๙. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒				(ว่าง ๑)
๒๐. พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง ๑)
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				(ว่าง ๑)
๒๒. ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	๖	๖	๖	๖				(ว่าง ๑)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๓. แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑				(ว่าง ๑)
๒๔. คนสวน	๑	๑	๑	๑				(ว่าง ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								(ว่าง)
๒๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๒๖. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๒๗. นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
๒๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
๓๐. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
๓๑. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								(ว่าง)
๓๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				(ว่าง)
๓๓. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				
๓๔. นายช่างโยธา (ชง)	๑	๑	๑	๑				
๓๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖. ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑				
๓๗. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
๓๘. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)
(ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

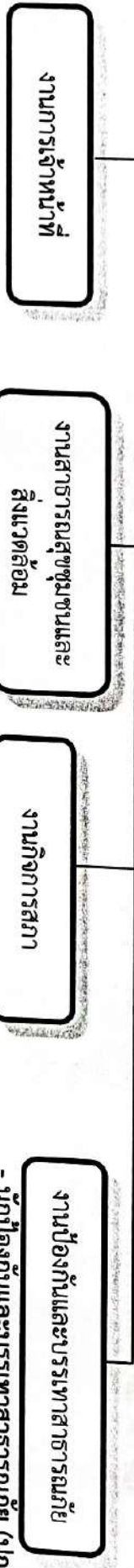
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.บ./ช.บ.)
(ว่าง)

ตำแหน่ง	จำนวน	ระดับ	หมายเหตุ
ปลัด	๑	ระดับกลาง	
รองปลัด	๑	ระดับต้น	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	ระดับต้น	(ว่าง)

หัวหน้าสำนักงานปดัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
(ว่าง)



- แม่บ้าน (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (คุณวุฒิ) (๒)
- คนสวน (ทั่วไป) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก.) (๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ) (ว่าง)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (ว่าง)
- นักวิชาการศึกษา (ป.ก.) (๑)
- ครู คศ.๑ (ถ่ายโอน) (๑)
- ครู คศ.๒,๓ (ถ่ายโอน) (๖)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน) (๖) (ว่าง ๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ป.ก.) (๑)
- จพง.พัฒนาชุมชน (ป.ง.) (๑)
- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)

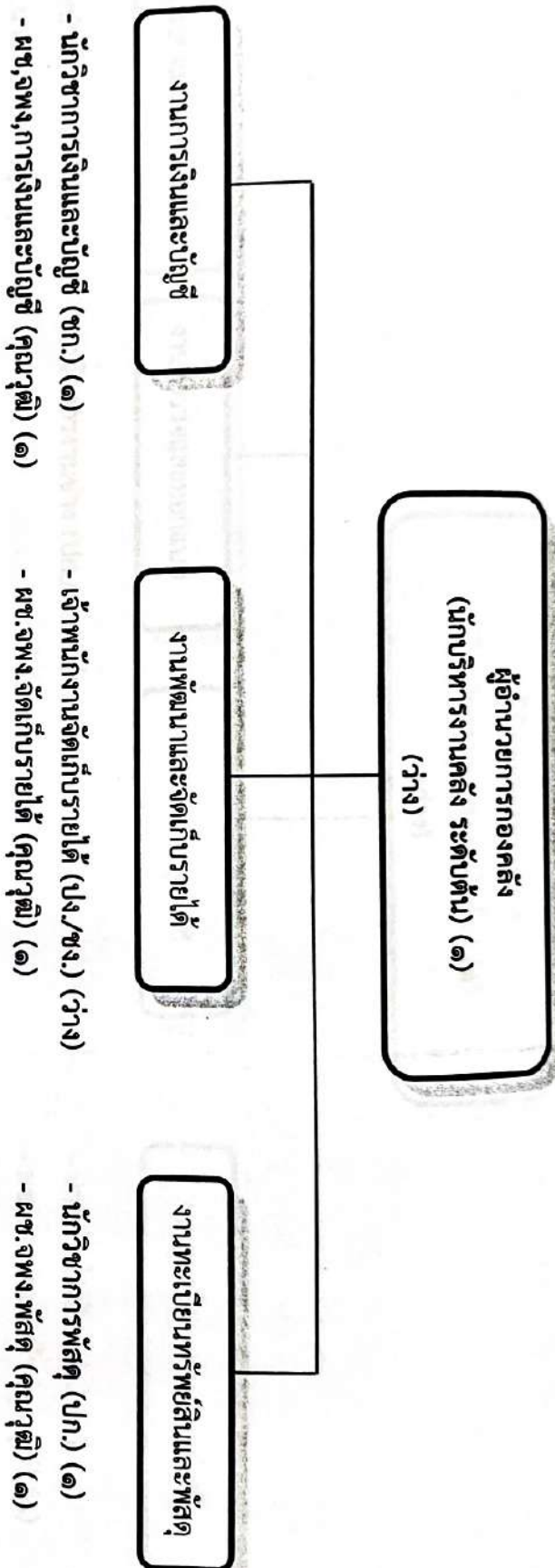


- นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก.) (๑)
- จพง.สาธารณสุข (ช.ง.) (๑)
- จพง.ธุรการ (ป.ง.) (๑)
- ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.ก.) (๑)
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) (๑)

ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.ก.พิเศษ	ป.ง.	ช.ง.พิเศษ	
จำนวน	๑	-	-	๕	-	-	๒	๑	๙

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

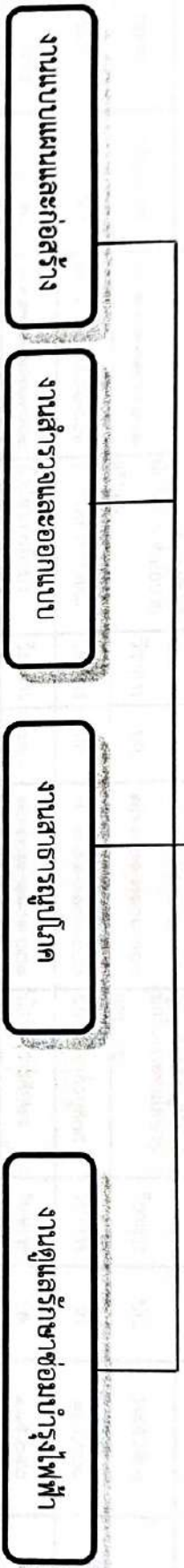
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนการบริหารราชการ กองคลัง



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

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

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งการบริหารราชการ กองช่าง



- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)
- นายช่างโยธา (คณวุฒิ) (๑)
- ช่างก่อสร้าง (ทักษะ) (๑)
- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (ว่าง)
- นายช่างไฟฟ้า (ปง.) (๑)
- ผช.นายช่างไฟฟ้า (คณวุฒิ) (๑)

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 (คณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่					
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๑	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) รองปลัด อบต.	บพ.	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) รองปลัด อบต.	บพ.	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๖๓,๒๐๐
๒	นายการณย์ ห้วยหงษ์ทอง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงาน อบต.) นักวิชาการ	บพ.	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงาน อบต.) นักวิชาการ	บพ.	ต้น	๔๘๘,๖๐๐	-
๓	ว่าง	-	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ตรวจสอบแผนกโยธา หัวหน้าสถานีปลัด นักวิชาการ	บพ./ชก.	ปก./ชก.	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ตรวจสอบแผนกโยธา หัวหน้าสถานีปลัด นักวิชาการ	บพ./ชก.	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๔	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่างโยธา) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	อพ.	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่างโยธา) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	อพ.	ต้น	๓๘๘,๖๐๐	-
๕	นายศิริพงษ์ ฤลอน	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล และแผน	ปก.	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล และแผน	ปก.	ปก.	๒๗๕,๓๖๐	-
๖	นายปรินทร์ ชามพินาย	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ปก.	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ปก.	ปก.	๓๑๘,๐๐๐	-
๗	นายรัชชัย วนศรีพนิชชัย	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ปก.	๑๘๕,๐๕๐	-
๘	นายชติยะ คำภักกลาง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ภาคชกภาคชก	ปก.	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ภาคชกภาคชก	ปก.	ปก.	๒๘๘,๐๘๐	-
๙	นายบรรลือ เมืองคุณ	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	บรรเทาสาธารณภัย	ปก.	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-
๑๐	นายอนบ หนองคู	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชง.	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชง.	ชง.	๓๒๕,๓๖๐	-
๑๑	นางสาวฉันทรา หล้าฤทธิ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ปง.	ปง.	๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนาชุมชน	ปง.	ปง.	๒๑๐,๘๔๐	-
๑๒	นายพนรัตน์ จำปาน้อย	ปวส.	๗๐-๓-๐๑-๔๙๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง.	ปง.	๗๐-๓-๐๑-๔๙๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ปง.	ปง.	๑๔๐,๕๐๐	-
๑๓	นางชญาบุช ชุมพล	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๔	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๔	ครู	-	คศ.๒	๓๕๔,๗๒๐	-
๑๔	นางชลิตา ชัยสงค์	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๓	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๕	ครู	-	คศ.๓	๓๕๗,๓๖๐	-
๑๕	นางอัญชัน ไชยหาญ	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๖	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๖	ครู	-	คศ.๒	๓๖๒,๕๒๐	-
๑๖	นางประภาพร บุตรกุล	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๗	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๗	ครู	-	คศ.๒	๓๕๖,๖๕๐	-
๑๗	นางสาวจิตนา บัวนาค	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๘	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๘	ครู	-	คศ.๒	๓๕๓,๒๕๐	-
๑๘	นางจริยา วัฒทอง	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๙	ครู	-	คศ.๑	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๗๙	ครู	-	คศ.๑	๓๔๕,๖๐๐	-
๑๙	นางปรณี คำบังกลาง	ปริญญาโท	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๘๐	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๘๐	ครู	-	คศ.๒	๓๗๖,๒๐๐	-
๒๐	นางบังวิมล บุญवाद	ปริญญาตรี	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๘๑	ครู	-	คศ.๒	๗๐๓๐๘๒๒๔๕๘๑	ครู	-	คศ.๒	๓๓๘,๗๖๐	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
๔๑	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๗๐-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางสาวยลดา เทตยศุ	ปวส.	-	ผช.จพง.การเก็บและ นับเงิน	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.การเก็บและ นับเงิน	ภารกิจ	-	๑๕๐,๗๒๐	-
๔๓	นางสาวปาลิตา กุศลโคตร	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	๑๘๐,๐๐๐	-
๔๔	นางรัชฎาภรณ์ จันทร์ชา	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	-	๑๔๔,๒๘๐	-
	กองช่าง											
๔๕	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (เงินประจำตำแหน่ง)	อพ.	คัม	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (เงินประจำตำแหน่ง)	อพ.	คัม	๓๙๓,๖๐๐	-
๔๖	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปจ./ชก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-
๔๗	นางสาวปภาดา ธาตุศิต	ปวท.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๔๔,๗๒๐	-
๔๘	นายวิชายุ จันทะบาง	ปวส.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปจ.	๓๘๘,๖๘๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	นายจิระพงษ์ จงกลนิ	ม.๖	-	ช่างก่อสร้าง	ภารกิจ	-	-	ช่างก่อสร้าง	ภารกิจ	-	๑๗๖,๑๖๐	-
๕๐	นายวานิชย์ หาญไชย	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	๑๓๒,๖๘๐	-
๕๑	นางสาวจิราพร คำต้อง	ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	-	๑๕๐,๗๒๐	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างของ อบต. กุดผึ้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คณิตศาสตร์ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา มีทั้งการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดช่วงรอบระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๓. ประกาศประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลกุดผึ้ง ปรากฏ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ลงวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบล

- ข้อ ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
 - ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความ รับผิดชอบ ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
 - ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
 - ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
 - ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยมี อภัยภัยไม่ตรีและมีน้ำใจ
 - ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึง เกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
 - ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้กระทำความผิด
 - ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน ได้ประสานงานเกี่ยวกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- ข. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้านการเงินและบัญชี การ พัสดุและการตรวจสอบภายใน**
- ข้อ ๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม
 - ข้อ ๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิด ระเบียบ
 - ข้อ ๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึง ละเว้นการรับของมีค่าใดๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ข้อ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง
เรื่อง ประมวลคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง ลงวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

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

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ที่อ้างถึงและให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่งแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅดฝิ่ง



สำนักงาน ก.พ.ร. - กรุงเทพมหานคร

โทรเลข ๘๖๖

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓)

(เป็นประธาน ก.พ.ร. - ๒๕๖๓)

๒๕๖๓

๑. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๒. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๓. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๔. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๕. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง

๖. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๗. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๘. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๙. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๑๐. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง

ภาคผนวก

ชื่อ	ตำแหน่ง	พรรคการเมือง
๑. นาย...
๒. นาย...
๓. นาย...
๔. นาย...
๕. นาย...
๖. นาย...

๑. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๒. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๓. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๔. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๕. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๖. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๗. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๘. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๙. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง
๑๐. แต่งตั้งกรรมการ ก.พ.ร. (ฉบับที่ ๓) เรื่อง แต่งตั้ง

๒๕๖๓

...



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

ที่ ๓๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

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.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|---------------|
| ๑. นายวิชัย เมืองคุณ | นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายการุณย์ ห้วยหงษ์ทอง | รท.ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นายศิริพงษ์ กุลอ่อน | รท.หน.สำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางปิระญาพัทธ์ ตัดสุข | รท.ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวปภาดา ธาตุดี | รท.ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายปรินทร์ ขานพิมาย | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งฯ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล รวมทั้งการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป


ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายวิชัย เมืองคุณ	นายก อบต.		
๒.	นายการุณย์ ห้วยหงษ์ทอง	รองปลัด อบต.		
๓.	นายศิริพงษ์ กุลอ่อน	รก.หัวหน้าสำนักปลัด		
๔.	นางพระญาพัทธ์ ดิตสุข	รก.ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นางสาวปภาดา ธาตุดี	รก.ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖.	นายปรินทร์ ขานพิมาย	นักทรัพยากรบุคคล		

1

เปิดประชุมเวลา
ระเบียบวาระที่ ๑

๑๐.๓๐ น.
เรื่อง ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธาน ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เนื่องด้วยการจัดการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และทันท่วงที อันมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เป็นหลักของการบริหารการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในแต่ละปี โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับเดิม) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ (สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับใหม่) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตอบสนองความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงเชิญคณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังกล่าว ได้พิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจว่า มีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนใด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้บุคลากร ต้องคำนึงถึงภาระอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะความยากง่ายของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล ซึ่งรายละเอียดนั้นให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง เป็นผู้ชี้แจง เชิญรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลครับ

รองปลัด อบต. ขอชี้แจงเหตุผลของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ กฎหมาย และช่วงเวลาการดำเนินการ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะสิ้นสุดลงในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นี้ แต่ภารกิจต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการต่อไปอย่างที่เคยปฏิบัติมาเช่นทุกปี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจอื่น ๆ/โครงการต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที ต่อเนื่องภายในปีงบประมาณ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม ในแต่ละปี ตามที่ได้ทำประชาคมกับราษฎรในเขตฯ ไว้ก่อนแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังกล่าว ประกอบกับตาม พรบ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่มีผลบังคับใช้ ซึ่งรัฐฯ ถ่ายโอนภารกิจ รายได้ของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในกรอบเวลาที่กฎหมายกำหนด และได้จัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบ ตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ เป็นต้นมา ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการขยายขอบเขต ภารกิจ ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทั้งด้านปริมาณงาน จำนวนงบประมาณ รวมถึงจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นผลมาจากกรณีที่คณะกรรมการกระจายอำนาจได้พิจารณาเห็นชอบให้ถ่ายโอนงาน กิจกรรมที่เป็นสาธารณะให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เล็งเห็นความสำคัญของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะในเรื่องของบุคลากรซึ่งมีความจำเป็น และเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรที่จะช่วยผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถจัดหา ดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ที่มีคุณค่าให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงบริหารงานไปสู่เป้าหมาย ที่องค์กรพึงประสงค์ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างของบุคลากรในสังกัด เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีความสะดวกรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน ทุกด้านให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง บุคลากร รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงาน ทุกสำนัก/กอง ในภาพรวมได้บรรลุเป้าหมาย รองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและคุณภาพของงาน/ปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายและพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ ให้เป็นไปตามระเบียบฯ/กฎหมายฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของแต่ละส่วนราชการ พร้อมขอความเห็นที่ประชุมฯ ต่อและจะได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู เห็นชอบต่อไป ซึ่งกรอบอัตรากำลังต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัด

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง) |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง) |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง) |

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก)
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก)
๘. ครู (บุคลากรถ่ายโอน)
๙. นักพัฒนาชุมชน (ปก)
๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง)
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง)
๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)
๑๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๘ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๔. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๕. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๑๖. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๑๗. ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๘. พนักงานขับรถยนต์
๑๙. พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้า)
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรถ่ายโอน)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๒ ตำแหน่ง(ว่าง ๑)
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๒ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๖ ตำแหน่ง(ว่าง ๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๒. แม่บ้าน
๒๓. คนสวน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

๒๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๒๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก)
๒๖. นักวิชาการพัสดุ(ปก)
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๘. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๙. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๓๐. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

๓๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๓๒. นักจัดกร่างงานช่าง (ปก/ชก)
๓๓. นายช่างโยธา (ชง)
๓๔. นายช่างไฟฟ้า (ปง)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๕. ผช.นายช่างโยธา
๓๖. ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)
๓๗. ผช.นายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ประธาน ตามที่ รองปลัด อบต. ได้ชี้แจงเหตุผล และความจำเป็นพร้อมทั้งอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของตำแหน่งต่าง ๆ ทุกส่วนนั้น เป็นไปตามระเบียบฯ กฎหมาย มีส่วนราชการใดที่ต้องการเพิ่มจำนวนอัตราตำแหน่ง หรือลดอัตราตำแหน่ง หรือไม่ และมีท่านใดสอบถามเพิ่มเติม หรือมีข้อสงสัยอื่นอีกหรือไม่ หากไม่มีจึงขอมติที่ประชุม และขอปิดประชุม

ไม่มี/เห็นชอบ

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

๑๑.๓๐ น.

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ปิดประชุมเวลา

(ลงชื่อ)

(นายปรินทร์ ขานพิมาย)

เลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายการุณย์ ห้วยหงษ์ทอง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุ้ม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

จำนวน ข้าราชการ โครงการ	จำนวน ข้าราชการ โครงการ	จำนวน ขรก./ลูกจ้างประจำ/ พนักงานท้องถิ่น						จำนวน ขรก./ลูกจ้างประจำ/ พนักงานท้องถิ่นต่าง			รวมประจำปี			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓					
		บรื หาร/ วิชา การ	ทป.	ตจ. ประจำ	พจน.	พจน. กค.	บรื หาร/ วิชา การ	ทป.	พจน.	พจน. กค.	ถูก จ้าง ประจำ/ พจน.จ้าง	ปี	ปี	ปี	ปี	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ
๓. กองช่าง	จัดเก็บค่า พวงจิ้งจก -ผช.จพจน. การเงินและ บัญชี -ผช.จพจน. พัสดุ -ผช.จพจน. จัดเก็บค่า กองช่าง -ผอ.กอง ช่าง (ต้น) -นักจัดการ งานช่าง -นายช่าง โยธา -นายช่าง ไฟฟ้า พจน.จ้าง -ผช.นาย ช่างโยธา -ผช.นาย ช่างไฟฟ้า -ช่าง ก่อสร้าง (ทักษะ)	-/-	๒	-	-	๓	๑/๑	-	-	-	๓	๒	๒	๒	๒	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ	คิด เป็น ร้อยละ

ออบ.โครงการ	โครงการ	จำนวนข้าราชการตามโครงการ	โครงการ	จำนวนชรก/ลูกจ้างประจำ	งบจ้างที่มั่นคง	งบจ้างที่เป็นเงินนอก	งบจ้างที่มั่นคง			งบจ้างที่เป็นเงินนอก			งบจ้าง	งบจ้าง	งบจ้าง	งบจ้าง
							งบจ้างที่มั่นคง	งบจ้างที่เป็นเงินนอก	งบจ้าง	งบจ้างที่มั่นคง	งบจ้างที่เป็นเงินนอก	งบจ้าง				
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบภายใน	ตรวจสอบภายใน	0/0			0/1										

๑. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๗,๑๖๕,๑๕๕ บาท

๑.๑ จำนวนเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ใช้ฐานงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๖) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จำนวน ๑,๘๕๘,๒๕๘ บาท

๑.๒ จำนวนค่าตอบแทนพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จำนวน ๑,๙๕๑,๑๓๑ บาท

๑.๓ จำนวนค่าตอบแทนพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จำนวน ๒,๐๕๘,๗๒๗ บาท

๒. งบประมาณการประโยชน์ต่อคนและสัตว์อื่น ร้อยละ ๑๕ (คิดจากเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งของทุกตำแหน่งในแผนฯ๑๕%)

๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑,๔๕๔,๔๕๘ บาท

๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑,๕๔๑,๔๕๖ บาท

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายการุณย์ ทั่วยหงษ์ทอง)

(นายวิชัย เมื่องคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษ์ชะการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง
อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

.....

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ได้ให้ความเห็นชอบในเรื่องดังกล่าวแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ กันยายน ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชัย เมืองคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดผึ้ง