



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

อำเภอ พนมไพร จังหวัด ร้อยเอ็ด

-ร่าง-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

อำเภอ พนมไพร จังหวัด ร้อยเอ็ด

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๕
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖ - ๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘ - ๒๐
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒ - ๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕ - ๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓ - ๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗ - ๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗ - ๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒ - ๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดี ด้วยแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุดสำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ 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 การรักษาไว้พนักงานซึ่งมีความสามารถ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลานาน

โดยการจัดทำแผนอัตราากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ดังนี้

- ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

- คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด

ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

- ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ , หนังสือสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม), หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๔ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม) เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๘) ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

- หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๙

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งนิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

- หนังสือสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙

- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๑๐๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

- ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สัณ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๖

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นการสมควรปรับปรุงอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกระทรวงการคลัง

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

- ประกาศหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เป็นไปตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดร้อยเอ็ด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส ในห้วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใสเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตุน้ำใส สามารถวางแผนด้านความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้อย่างเหมาะสม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้อง

พิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินงานแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖๔.๓๙ ตารางกิโลเมตร (๒๓,๔๗๖ ไร่) ตั้งอยู่เลขที่ ๕ หมู่ที่ ๑ ตำบลกุดน้ำใส อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอนมไพร ประมาณ ๙ กิโลเมตรและอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอนมไพร ๑๖ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือจด	อำเภอมือ	จังหวัดยโสธร	
ทิศใต้จด	ตำบลแสนสุข	อำเภอนมไพร	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออกจด	ตำบลขามวรรณ	อำเภอนมไพร	จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตกจด	ตำบลโพธิ์ใหญ่	อำเภอนมไพร	จังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใสมีพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม มีปัญหาเรื่องน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง และพื้นที่อีกส่วนหนึ่งจะประสบปัญหาอุทกภัยในฤดูฝน ทำให้เกิดผลกระทบด้านการเกษตร ที่ลักษณะดิน เป็นดินร่วนปนทรายไม่อุ้มน้ำ มีแม่น้ำไหลผ่าน ๑ สาย คือ แม่น้ำชีไหลผ่านทางด้านทิศเหนือของตำบล และมีลำน้ำกุดน้ำใสเป็นแหล่งเก็บกักน้ำภายในตำบล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร สภาพป่าไม้ยังอุดมสมบูรณ์มีลักษณะเป็นป่าโปร่ง จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเดิมทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑	บ้านกุดน้ำใส	ผู้ใหญ่บ้าน	นางสุปราณี โพธิ์ไพร
- หมู่ที่ ๒	บ้านกุดน้ำใส	ผู้ใหญ่บ้าน	นายโกศล หงส์ทอง
- หมู่ที่ ๓	บ้านดงมัน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายคำสิงห์ พองน้ำสังข์
- หมู่ที่ ๔	บ้านท่าสะพาน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสุริยา ปาภูงา
- หมู่ที่ ๕	บ้านคูฟ้า	ผู้ใหญ่บ้าน	นายทองคำ ดีปราศัย
- หมู่ที่ ๖	บ้านโคกน้อย	ผู้ใหญ่บ้าน	นายทองใบ เอื้อสามาลัย
- หมู่ที่ ๗	บ้านดงแจ้ง	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมสี นามาก
- หมู่ที่ ๘	บ้านโคกศรี	ผู้ใหญ่บ้าน	นายธวัช นารี
- หมู่ที่ ๙	บ้านกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน	นางลำไพร พนมใส
- หมู่ที่ ๑๐	บ้านเจริญสุข	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสุวรรณ สีนสมุทร

ตำบลกุดน้ำใส มีประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๓,๗๔๕ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๗๙ คน หญิง ๑,๘๖๕ คน มีจำนวนหลังคาเรือน ทั้งสิ้น ๑,๐๖๕ หลังคาเรือน (ที่มาของข้อมูล : สำนักงานทะเบียน อำเภอนมไพร ที่ว่าการอำเภอนมไพร (มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖))

ราษฎรในเขตพื้นที่ตำบลกุดน้ำใส ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ร้อยละ ๑๕ ประกอบอาชีพอื่น ๆ

๔.๑ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง

(ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด) ระยะ ๔ ปี

ได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของการภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งภาคราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาคเอกชน และภาคประชาชน สังคมทั้ง ๔ จังหวัด ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การรวบรวมและจัดทำข้อมูลการประเมินศักยภาพของกลุ่มจังหวัด การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์รวม กลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงานและโครงการจากการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดในอนาคต คือ

๔.๒ วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ศูนย์กลางแปรรูปอุตสาหกรรมเกษตร เชื่อมโยงการบริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์สู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการผลิตการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการค้า การบริการ และโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวอย่างครบวงจร

๔.๓ วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นที่มุ่งหมายความคาดหวัง ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่คาดหวังจะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

“เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรง พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เมื่อนำอยู่คู่คุณธรรม ”

๔.๔ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและการพัฒนาองค์กร

๔.๕ สภาพปัญหาในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมภายในเขตตำบล สัญจรไม่สะดวก ปลอดภัย
- ๑.๒ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๓ ปัญหาน้ำประปาไม่ไหล ไม่สะอาด
- ๑.๔ ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๖ ปัญหาเรื่องไฟฟ้าส่องสว่าง ตามแยกสำคัญ ยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑.๑ ปรับปรุง/ก่อสร้าง ถนนภายในเขตตำบล ให้สัญจรได้สะดวกและปลอดภัย
- ๑.๒ ปรับปรุง/ก่อสร้าง ถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ๑.๓ ปรับปรุง/ก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค ให้สะอาดและเพียงพอ
- ๑.๔ ปรับปรุง/ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๕ ปรับปรุง/ก่อสร้าง ไฟฟ้าส่องสว่างตามแยกต่าง ๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๒.๑ ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรราคาสูง
- ๒.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

ความต้องการ

- ๒.๑ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำข้อตกลงกับผู้ประกอบการ
- ๒.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๓.๑ ปัญหาความยากจน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาด้านชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ ปัญหาสังคมผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น และสัดส่วนกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง

ความต้องการ

- ๓.๑ จัดอบรมกลุ่มอาชีพเพื่อต่อยอดทางผลผลิตในพื้นที่
- ๓.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องวางแผนป้องกัน แก้ไข และติดตาม ปัญหายาเสพติด
- ๓.๓ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- ๔.๑ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหาร
- ๔.๒ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ ความขัดแย้งทางการเมือง ของคนในพื้นที่

ความต้องการ

- ๔.๑ ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องประชุมหาแนวทางจัดทำงบประมาณเพิ่ม
- ๔.๒ จัดทำโครงการ/กิจกรรม/ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ด้านกฎหมายบทบาทหน้าที่ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ จัดเวทีประชาคมเพื่อหาสาเหตุของความขัดแย้ง และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๕.๑ ปัญหาการบุกรุกสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๕.๒ ปัญหาไฟป่า
- ๕.๓ ปัญหาการเผาตอซังข้าวของเกษตรกรทำให้เกิดมลพิษทางอากาศ
- ๕.๔ ปัญหาขาดระบบฐานข้อมูลของพื้นที่สงวนในเขตตำบล

ความต้องการ

- ๕.๑ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสอบวัดที่แนวเขตสาธารณสมบัติของแผ่นดินให้ชัดเจน
- ๕.๒ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหาแนวทางป้องกัน
- ๕.๓ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำ/ปรับปรุง ฐานข้อมูลพื้นที่สงวนในเขตตำบล

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๖.๑ ปัญหาการกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลตามหลักวิชาการ
- ๖.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่าง ๆ

ความต้องการ

- ๖.๑ จัดหาสถานที่กำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ส่งเสริม ให้ความรู้ความสำคัญของระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบกำจัดสิ่งปฏิกูลในครัวเรือนแก่ประชาชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๗.๑ ปัญหาจำนวนนักเรียนลดลง เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ส่งลูกหลานไปเรียนในเมือง
- ๗.๒ ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดแคลนวัสดุการเรียนการสอน

ความต้องการ

- ๗.๑ ขอบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อสร้าง / ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เหมาะสมได้มาตรฐานของ สมศ.
- ๗.๒ จัดหาวัสดุการเรียนการสอนที่เหมาะสม

๔.๖ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินความสามารถในการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง , จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส , อุปสรรค) ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

๔.๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใสแบบองค์รวม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการพอสมควร
๕. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๖. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๔.๖.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๔.๖.๓ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๔.องค์การบริหารส่วนตำบล สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
- ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดบุรีรัมย์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลพนมไพร
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๖.๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๖.๕. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๖.๖. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๖.๗.ด้านการบริหารจัดการองค์กรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส มีจุดมุ่งหมายเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ได้ดำเนินการกิจในการพัฒนาแก้ปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของชุมชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖) โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แผนพัฒนาตำบลประจำปี นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ในการบริหารงานและการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ได้ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่าง ๆ การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร และติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า
- (๓) ก่อสร้างและซ่อมแซม ถนน คสล. ถนนลูกรัง ภายในตำบลลุดน้ำใส ให้อยู่ในสภาพดี สัญจรได้สะดวกและปลอดภัย
- (๔) พัฒนาและซ่อมแซมคลองส่งน้ำให้สามารถใช้งานได้เต็มที่ เพื่อให้พี่น้องประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

๕.๒ ด้านพัฒนาสาธารณสุข และส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกาย สุขสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี โดยประชาชน เพื่อประชาชน
- (๒) สนับสนุนการควบคุมป้องกัน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัน ด้านสาธารณสุข โดยเน้นการ

- (๖) สร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ตลอดทั้งการดำเนินงานดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงวัย และบุคคลต่าง ๆ ที่มีภาวะพึ่งพิง บูรณาการทุกภาคส่วนทำงานผ่านศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๗) ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน จัดงบประมาณสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพตามระเบียบและอำนาจหน้าที่
- (๘) ส่งเสริม และสนับสนุนงานการแพทย์ฉุกเฉินตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความจำเป็นของประชาชนตำบลลูกน้ำใส

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รมรณรงค์ ส่งเสริม กระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- (๓) ส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดี ต่อการกีฬา
- (๔) ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนกำหนดเป้าหมายและป้องกันแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิดสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัวเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวมและการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทุกเวลา

๕.๔ ด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่น และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย โดยจัดหาแหล่งรองรับสินค้า หรือตลาดส่งออกสินค้าให้เกษตรกร

(๒) สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ชีวภาพ

(๓) สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ชีวภาพ

(๔) สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการในพื้นที่

(๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) อนุรักษ์ส่งเสริม การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การลดสภาวะโลกร้อน
- (๒) สนับสนุนส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุม และการจัดการมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีป่าชุมชน
- (๕) จัดหารถเก็บขยะที่ถูกสุขลักษณะความปลอดภัยกับพนักงานเก็บขยะ พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งธนาคารขยะประจำตำบลทุกน้ำใส เพื่อเสริมรายได้ให้กับครัวเรือนตามเจตนารมณ์ของธนาคารขยะ

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุน ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเที่ยงธรรม ในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์
- (๓) สนับสนุน ส่งเสริม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งรายได้ของประชาชนในพื้นที่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๔. การส่งเสริมการเกษตร

การกิจรอง

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๓. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จะดำเนินไปได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ และจะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักและเข้าใจ ให้ความร่วมมือแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการสังคม ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกร ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. คนงานเครื่องสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. คนงานทั่วไป	จำนวน ๕ อัตรา

เนื่องจากงานบริหารงานทั่วไป งานรักษาความสงบเรียบร้อย ได้กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ไว้ในแผนอัตรากำลังไม่ถูกต้องตามหนังสือสั่งการ จึงจำเป็นต้องแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ให้ถูกต้อง และงานส่งเสริมการเกษตร มีภารกิจที่จะต้องทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด และนโยบายด้านเศรษฐกิจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์นั้น เพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านวิชาการด้านการเกษตร จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่ เกี่ยวกับฝ่ายการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน ระดับต้น (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลองแหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
๔. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

เนื่องจากกองช่างมีพนักงานส่วนตำบลเพียง ๑ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น เพียง ๑ อัตรา และจากภาระงานดังกล่าวข้างต้น กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านช่าง ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อรองรับงานตามนโยบายของรัฐ นโยบายจังหวัด และนโยบายของผู้บริหาร ที่ต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานภายในเขตตำบล

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งาน การศึกษาปฐมวัย งานพัฒนาการศึกษาใน- นอกระบบ กิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว งานธุรการในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานบริหารงานบุคคล ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ครู	จำนวน ๓ อัตรา
๓. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๔ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน ๓ ศูนย์ และเพื่อให้ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ส่งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส จึงกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์ละ ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจาก สำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำ สัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ การเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดน้ำใส ได้นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างราชการเดิมทั้งหมด และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ซึ่งประกอบด้วยภารกิจงานต่าง ๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานข้อมูล และประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุ และแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานโอนย้าย ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานนิติกรรม ๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานวิจัย ประสานแผน - งานงบประมาณ - งานติดตามประเมินผล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานป้องกันยาเสพติด - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง - งานข้อมูล และประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุ และแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ - งานโอนย้าย ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ - งานนิติกรรม ๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานจัดทำนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานวิจัย ประสานแผน - งานงบประมาณ - งานติดตามประเมินผล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู - งานป้องกันยาเสพติด - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการจัดการประชุม - งานอำนวยการและการประสานงาน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขศึกษาและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานบริการสาธารณสุขและระบบแพทย์ฉุกเฉิน - งานบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานศูนย์เยาวชน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๑.๖ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการจัดการประชุม - งานอำนวยการและการประสานงาน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขศึกษาและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานบริการสาธารณสุขและระบบแพทย์ฉุกเฉิน - งานบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๑.๙ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานศูนย์เยาวชน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้และแผนที่ภาษี ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๒. กองคลัง ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุม เร่งรัดรายได้และแผนที่ภาษี ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารกิจการนักเรียน - งานบริหารและควบคุมงบประมาณและพัสดุทางการศึกษา - งานบริหารงานธุรการและการประสานเครือข่ายทางการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานอาคารสถานที่ - งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร - งานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน - งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาใน-นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน - งานประสานสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานป้องกันและควบคุมและแก้ไขปัญหาความประพฤติเด็กและเยาวชน - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาลิขสิทธิ์ ๔.๔ งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนสถาน - งานจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมและสภาวัฒนธรรม - งานส่งเสริมรักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานบริหารกิจการนักเรียน - งานบริหารและควบคุมงบประมาณและพัสดุทางการศึกษา - งานบริหารงานธุรการและการประสานเครือข่ายทางการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานอาคารสถานที่ - งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร - งานการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทุกภาคส่วน - งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ๔.๓ งานพัฒนาการศึกษาใน-นอกระบบ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียน - งานประสานสนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานป้องกันและควบคุมและแก้ไขปัญหาลิขสิทธิ์เด็กและเยาวชน - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาลิขสิทธิ์ ๔.๔ งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ ศาสนสถาน - งานจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมและสภาวัฒนธรรม - งานส่งเสริมรักษาศิลปวัฒนธรรม ประเพณี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการ และการท่องเที่ยว - งานการแข่งขันกีฬาเยาวชน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การกีฬา - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน - งานการจัดกิจกรรมนันทนาการ - งานส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว ๔.๖ งานธุรการในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานสารบรรณ - งานพิมพ์หนังสือราชการทุกประเภท - งานปฏิคม - งานรับ-ส่งหนังสือ - งานการรายงานเกี่ยวกับตรวจสอบภายในกองการศึกษา ฯ ๔.๗ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองการศึกษา - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานรัฐพิธี ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการ และการท่องเที่ยว - งานการแข่งขันกีฬาเยาวชน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์การกีฬา - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานการส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน - งานการจัดกิจกรรมนันทนาการ - งานส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว ๔.๖ งานธุรการในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานสารบรรณ - งานพิมพ์หนังสือราชการทุกประเภท - งานปฏิคม - งานรับ-ส่งหนังสือ - งานการรายงานเกี่ยวกับตรวจสอบภายในกองการศึกษา ฯ ๔.๗ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส

องค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดน้ำใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบท. (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบท. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
๒๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๗. เจ้าพนักงานการคลัง ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๓๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๓๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๘. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านกุดน้ำใส								
๔๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	(รอกกรมจัดสรร)
๔๑. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง								
๔๒. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)(ต่อ)								
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านคูฟ้า								
๔๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	(รอกกรมจัดสรร)
๔๕. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๔๖. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านดงมัน								
๔๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	(รอกกรมจัดสรร)
๔๘. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๗	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๘,๐๐๐	๕๘๘,๐๐๐	(๓๙,๖๓๐)
๓	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๙๘,๖๐๐	๖๑๘,๖๐๐	๖๓๘,๖๐๐	(๔๐,๖๖๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๙,๒๔๐	๔๖๙,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๙,๒๔๐	๔๖๙,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๖,๐๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๔๖,๐๐๐	(๓๓,๘๘๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๖,๓๖๐	๓๗๖,๓๖๐	(๒๖,๙๘๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๒๘๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๖๕,๒๘๐	๒๘๕,๒๘๐	(๑๙,๘๐๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๔๗๕,๒๘๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๕,๘๐๐	(๓๘,๓๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๗,๒๘๐	๓๘๒,๘๐๐	๓๙๗,๘๐๐	(๒๘,๘๘๐)
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๕๕,๖๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๒	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๗,๑๒๐	๒๗๗,๑๒๐	๒๘๗,๑๒๐	(๒๑,๔๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๘,๑๖๐	๑๗๙,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๓,๖๐๐	(๑๔,๓๗๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๐๐๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๒๐๐	๑๘๓,๒๐๐	(๑๓,๕๕๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	๑	๑๖๖,๐๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๗๙,๘๐๐	๑๘๖,๘๐๐	(๑๓,๘๐๐)
๑๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	(๑๑,๗๐๐)
๑๗	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๕๙๗,๕๒๐	๖๑๗,๕๒๐	๖๓๗,๕๒๐	(๓๖,๘๐๐)
๒๔	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๒๖,๒๒๐	๔๔๖,๒๒๐	(ว่างเดิม)

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการในชุดคน
๔๖	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๔๗	ศพด.ต.กุดนาโง่ บ้านดงมัน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รายการจัดสรร
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการในชุดคน
๔๙	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการในชุดคน
๕๐	พนักงานจ้าง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการในชุดคน
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการในชุดคน
๕๒	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์	-	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๕๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๐,๐๔๔,๙๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑	๐	๐	๓๐๗,๑๔๐	๓๒๔,๑๘๐	๓๓๑,๙๘๐	๑๐,๗๔๘,๑๐๐	๑๑,๐๗๒,๒๘๐	๑๑,๔๐๔,๒๖๐	
๕๔	รวม		๕๐	๕๐	๑๐,๐๔๔,๙๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	๑	๐	๐	๓๐๗,๑๔๐	๓๒๔,๑๘๐	๓๓๑,๙๘๐	๑๐,๗๔๘,๑๐๐	๑๑,๐๗๒,๒๘๐	๑๑,๔๐๔,๒๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๔๙๙,๐๗๐ บาท บวกเพิ่มปีละ ๓%

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน =

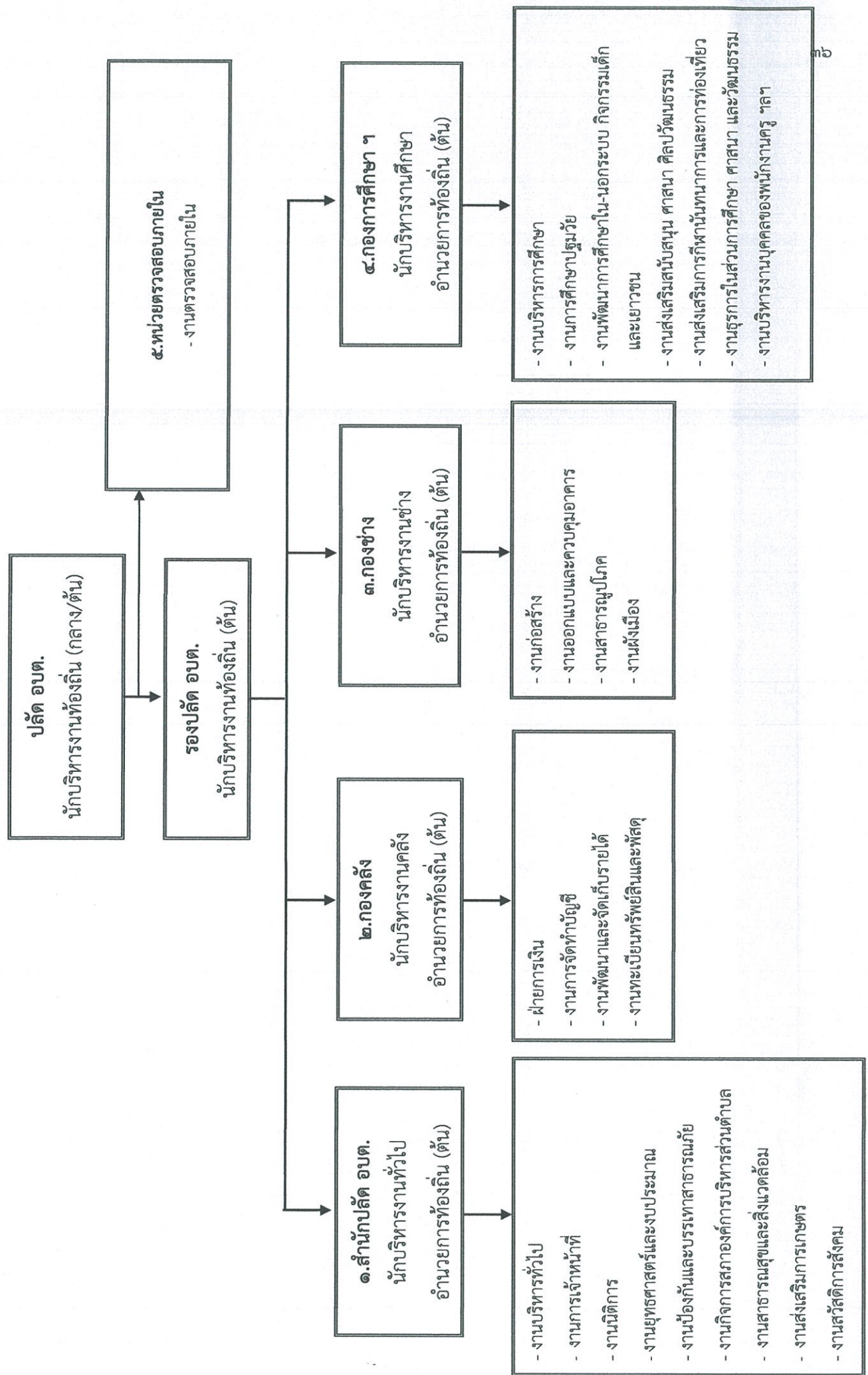
หมายเหตุ

๓๘,๖๐๓,๔๔๒ บาท

๓๘,๗๖๑,๕๔๕ บาท

๔๐,๙๕๔,๓๙๑ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน
- งานวิชาการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- งานจัดทำนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานวิจัย ประสานแผน
- งานงบประมาณ
- งานติดตามประเมินผล

งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ
- งานนิติกรรม

งานสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานศูนย์เยาวชน

งานการเจ้าหน้าที่

- งานบรรจุ และแต่งตั้ง
- งานวินัย
- งานสิทธิสวัสดิการ
- งานโอน ย้าย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

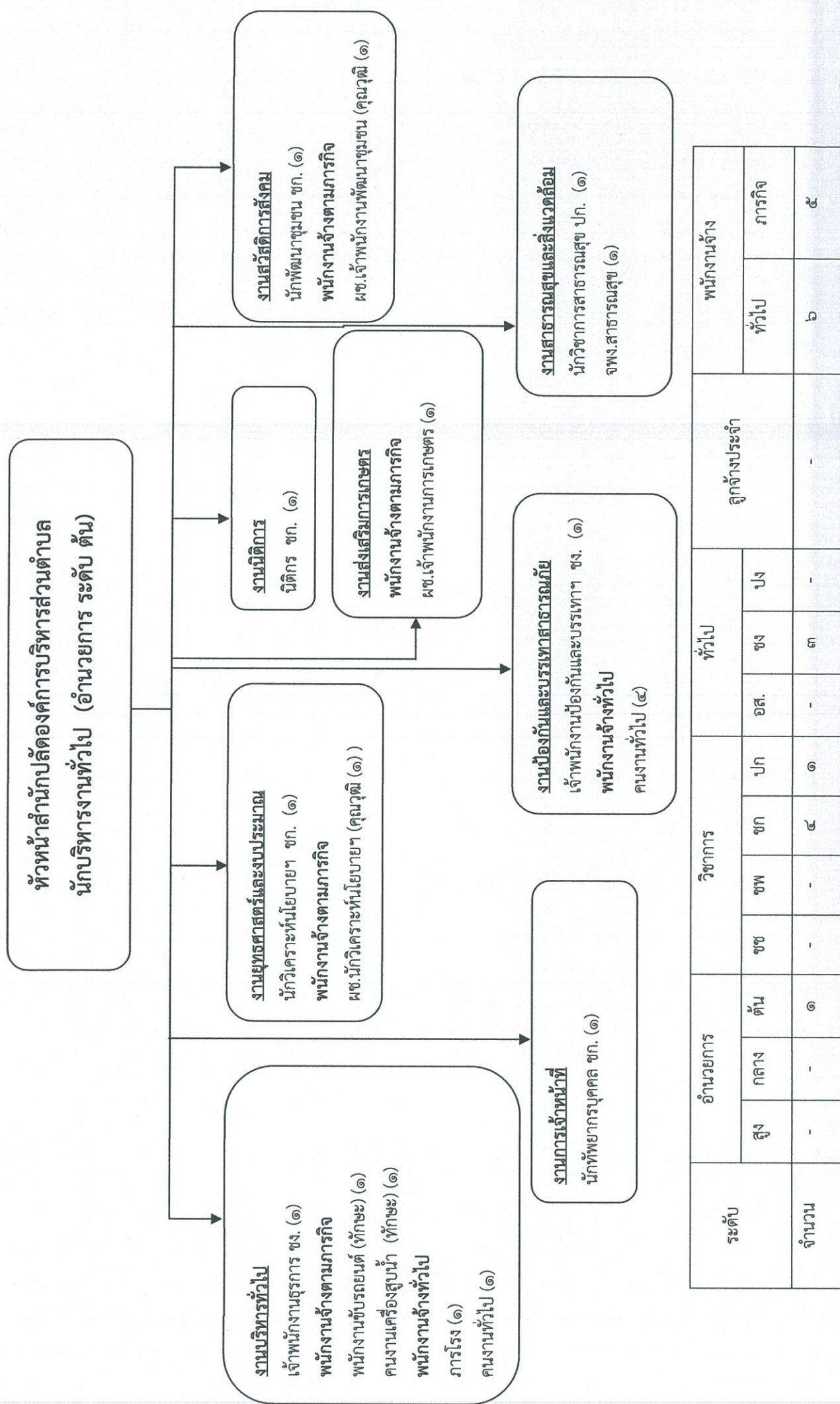
- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกันและฟื้นฟู
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานกู้ชีพกู้ภัย
- งานป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน

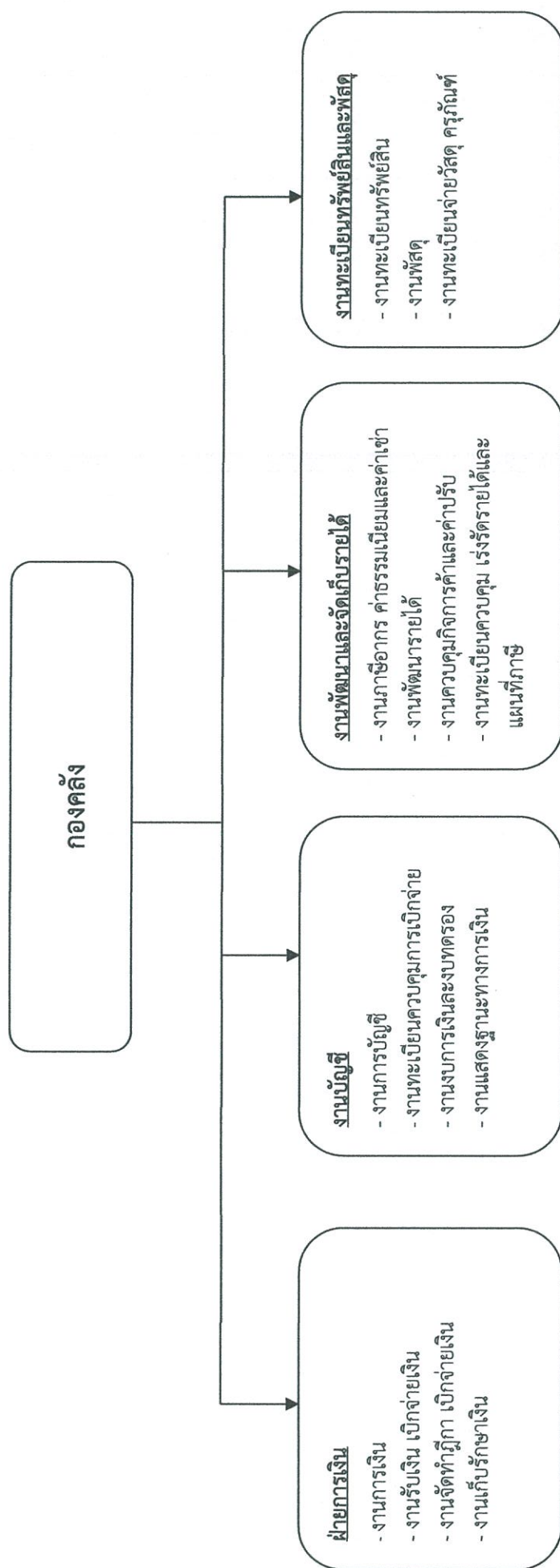
งานส่งเสริมการเกษตร

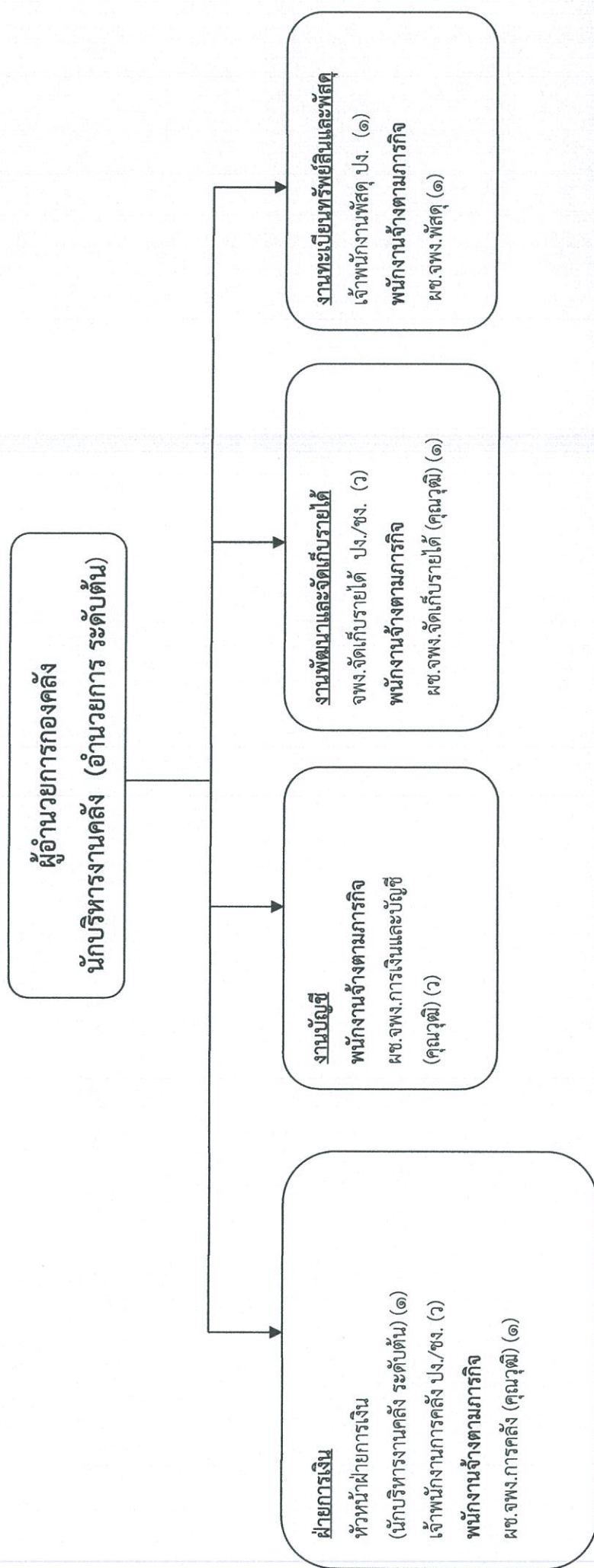
- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานสุขภาพโภชนาการและสถานประกอบการ
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรค
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย
- งานบริการสาธารณสุขและระบบแพทยฉุกเฉิน
- งานบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- งานส่งเสริมและเผยแพร่

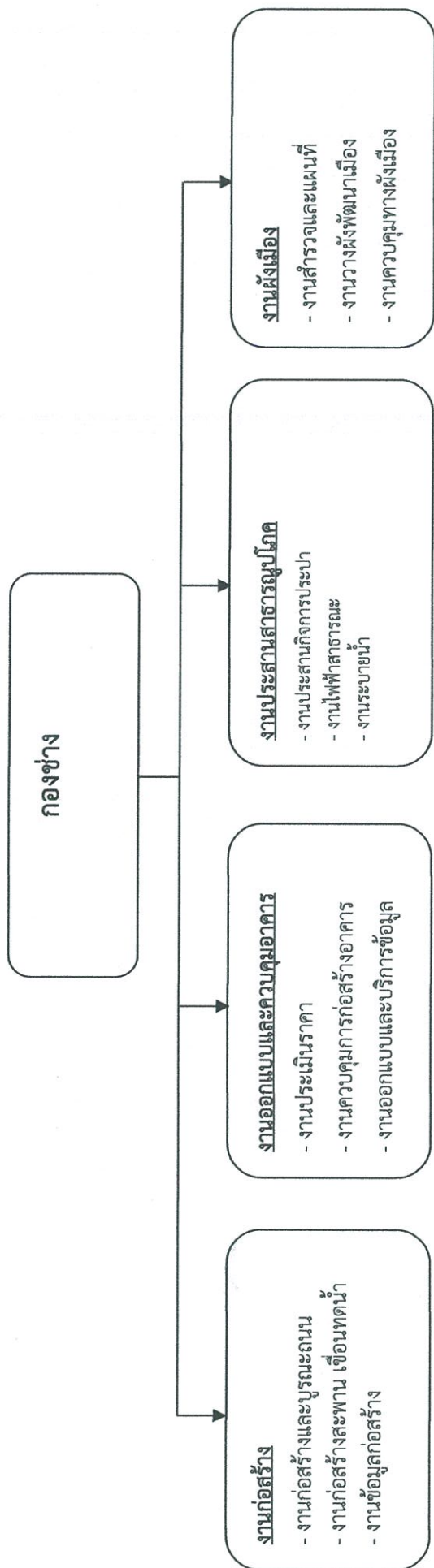


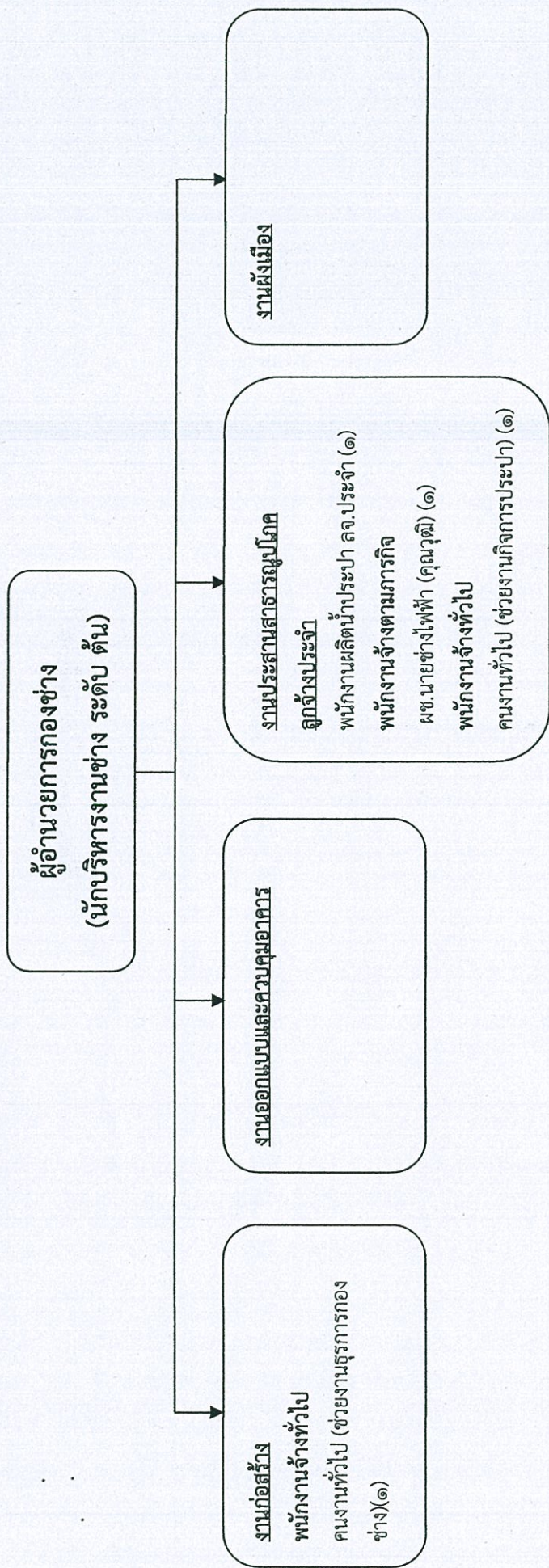




ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ						ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส.	ชง	ปง	ทั่วไป			ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔

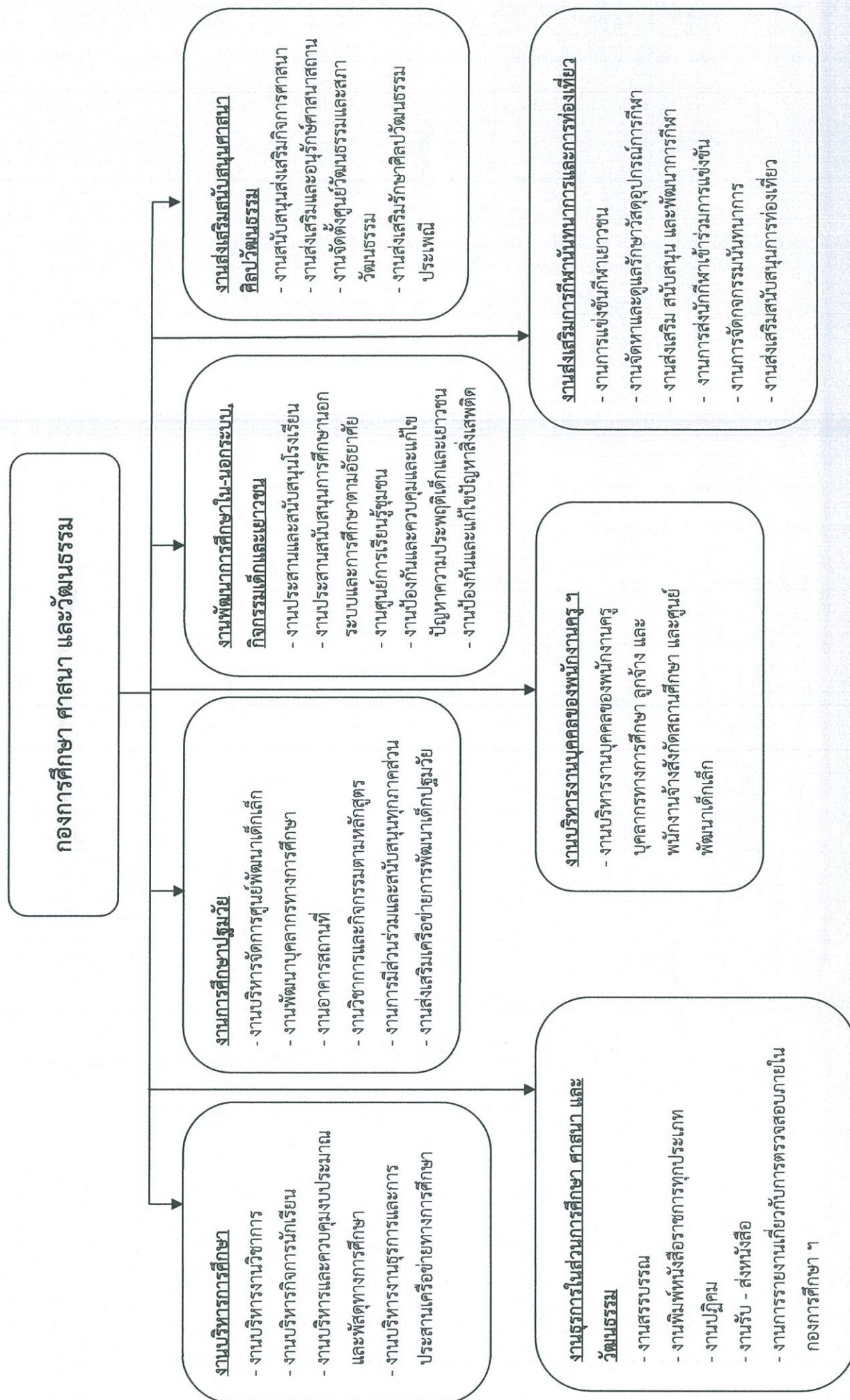
หมายเหตุ ตารางของระดับและจำนวนข้างบนนี้เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง

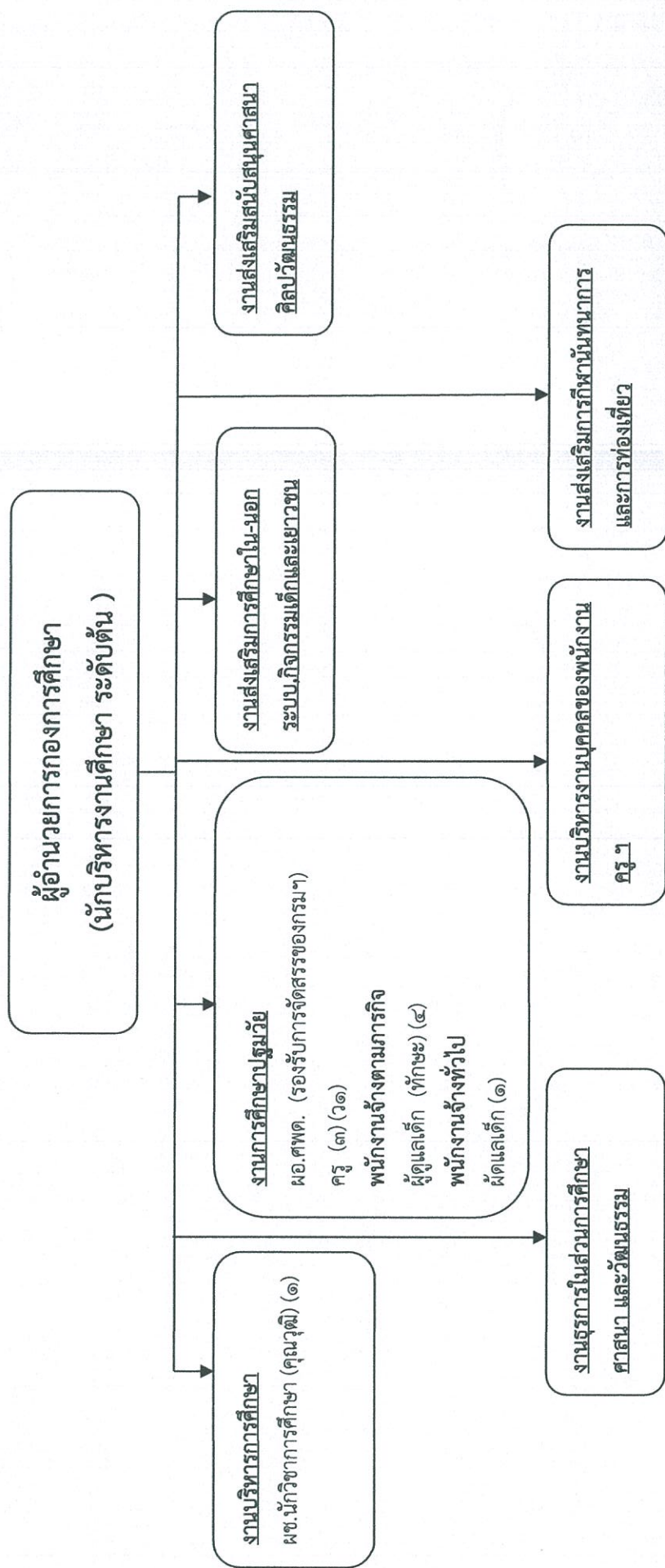




ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ต.	ช.	พ.	ช.	ก.	อ.	ช.	ป.			ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑		-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	

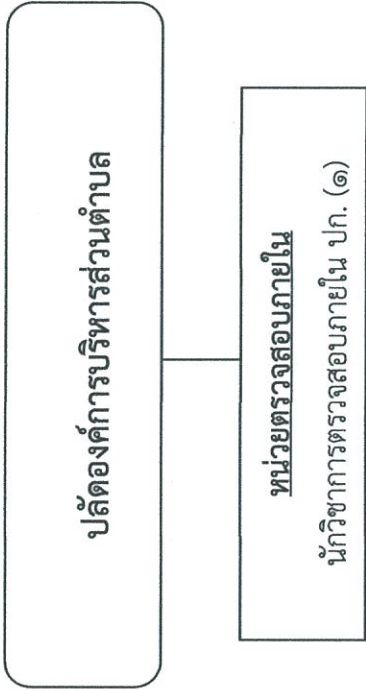
หมายเหตุ ตารางของระดับและจำนวนช่างบนนี้เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง

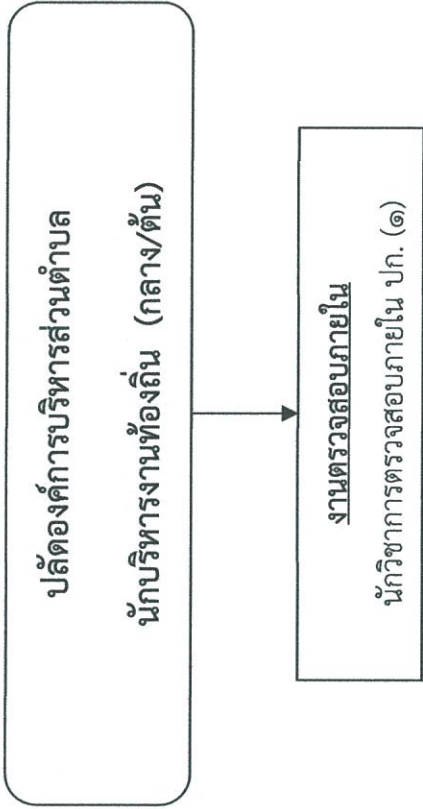




ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช	ชพ	ชก	ปก	อส.	ชง	ปง				ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-		-		๑	๔

หมายเหตุ ตารางของระดับและจำนวนข้างบนนี้เฉพาะตำแหน่งที่มีนครอง





บริหารงานท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	
ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ประจำ	ตามภารกิจ	ทั่วไป
-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ ตารางของระดับและจำนวนข้างบนนี้เฉพาะตำแหน่งที่มีคนครอง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	- วัง -	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๖,๐๔๐
๒	นางสาวปัทมา พรหมศรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	(ค่ากลางเงินเดือน) ๔๗,๐๐๐x๑๒	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางสาวอรุณใจ อึ้ง	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๔	นางสาวจิรญาดา สุขรัตน์	ปริญญาโท รัฐศาสตรการปกครอง	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๕	นายอนันต์ ไกรแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๖	นางสาวมณฑิรา สมพงษ์พันธุ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวสุรรัตน์ พารา	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘	นายธนาพล นิมตรงแสนะ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๙	จำเอนณัฐวิทย์ ขายม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (นักเรียนจำพรรคลิน)	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๕	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๕	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๔๖๐,๕๖๐	-	-	๔๖๐,๕๖๐
๑๐	นางพรทิพย์ ไกรแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๑	นางสาวสุภาวดี มีรัตน์ไพร	ปริญญาตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	๔๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ง.	๔๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๒๑,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๑,๕๑๐x๑๒)	(๑,๗๗๕x๑๒)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	พนักงานจ้าง นายวิรุฬห์ กล้าหาญ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๕,๘๐๐	-	-	๒๖๕,๘๐๐
			-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	(๒๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๕๖๐
			-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	(๑๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๔	นางสาวพัชรภรณ์ สุภาพ	ปริญญาตรี (ศาสตราจารย์) ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๕	นายประเสริฐศักดิ์ ทิศา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	(๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๓๖๐
๑๖	นายวัชรศักดิ์ ว่องไว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-	๑๗๑,๓๖๐
๑๗	นายสุบิน เชนโสสง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวอารีรัตน์ กระเดา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นายพงษ์สิทธิ์ ชินป่า	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๐	นายพรยศ บุญแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายพงษ์ศักดิ์ ศิริ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นายมนัส มานะสาร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ,เงินค่าตอบแทน	
๒๓	กองคลัง นางสาวโชติกา ทรายสุข	บริหารธุรกิจ (แขนงวิชาการบัญชี)	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
			๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานคลัง (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๒๕	นายเอกนรินทร์ เกตุษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๒๖	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๓๑๘,๘๐๐
๒๗	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ขง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ขง.	๒๙๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๑,๓๐๐ (๑,๗๗๕x๑๒)	๓๑๘,๘๐๐
๒๘	-ว่าง-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
๒๙	นางสาวรัชนีกร บุญทันใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี)	-	ผช.จพง.การคลัง	-	-	ผช.จพง.การคลัง	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๐๔๐
๓๐	นายธิเบศร์ เวชสวัสดิ์	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๕๒๐ (๑๑,๘๖๐x๑๒)	-	๑๕,๙๖๐ (๑,๓๒๕x๑๒)	๑๖๔,๔๘๐
๓๑	นางสาวกาญจนา ทองสนมัญญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
๓๒	กองช่าง นายวาทิ ศรีวิเศษ	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๓	ถูกจ้างประจำ นายนิกร พิมพ์า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๓๔	พนักงานจ้าง -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
๓๕	นายสุรสิทธิ์ กัณหา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๖	นายคมกริช ลิ้นสมุทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	กองการศึกษา ฯ นายกิตติพร สัตนันท์	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา ฯ)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๘	พนักงานจ้าง นางสาวอภัยทิพย์ มานะสาร	ปริญญาตรี (วิชาชีพครู)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๒๒,๔๘๐ (๑๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๔๘๐
๓๙	นางสาวจิราพร มูลจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
ศพด.ต.ก.ด.นํ้าใส บ้านกุดน้ำใส												
๔๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กรรมการจัดสรรตำแหน่ง)
๔๑	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๔	ครู	-	-	-	-	(การจัดสรร)
๔๒	พนักงานจ้าง นางสาวอภากร พรหมศรี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(การจัดสรร)
๔๓	นางสาววาสนา เทียงธรรม	อนุปริญญา (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(การจัดสรร)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านดงมัน													
๔๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รายการอัตราว่าง)	
๔๕	นางสุภัฏญา บรรลือหาญ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๖	ครู	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
๔๖	พนักงานจ้าง นางสาวมงคลลักษณ์ ปรากฏ	ปริญญาตรี (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
ศพด.ต.กุดน้ำใส บ้านคูฟ้า													
๒๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(รายการอัตราว่าง)	
๔๘	นางสาวเจตกมล คำทอง	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๕	ครู	-	-	-	-	(กรมจัดสรร)	
๔๙	พนักงานจ้าง นางสาวณัฐพร ชมชัย	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	(งบท้องถิ่น)	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๕๐	นางพิมพ์ศศิภา เอื้อสามลย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐	
									(๑๖,๒๒๐x๑๒)				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล กุดน้ำใส มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....