



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุฎกาสิงห์

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่

ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จึงดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖) ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๑

ภาคผนวก

- ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ (เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์)
- คำสั่งการจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนابันทึกการประชุม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖)

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ

งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขต อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐาน

ที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภท

ทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาทีดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วนทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
ขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ปัญหาการโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
- ปัญหาขาดแคลนที่ทำกิน

๓. ปัญหาด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- การเล่นการพนัน
- ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญ
- หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง
- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาด้านสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะในฤดูฝน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ และต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิต การเพิ่มรายได้ให้พอเพียงกับการดำรงชีพ

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., ถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ขุดสระน้ำ บ่อน้ำขนาดเล็กเพิ่มในพื้นที่

๔.๔ ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ กันแนวเขตที่ดินสาธารณะ

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์และหวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลกู่กาสิงห์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จะสมบูรณ์ ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก กลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์

ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้านได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและความเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี สรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่ง ค่าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มแข็งขึ้น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับการพัฒนาในอนาคต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา
คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
 คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ
 เศรษฐกิจ



๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา/วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง (กาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด)

วิสัยทัศน์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัด คือ “เพิ่มผลผลิตภาพพืชเศรษฐกิจหลัก (ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง) และอุตสาหกรรมการค้า การบริการ การท่องเที่ยว และการลงทุนสู่ระดับสากล”

เป้าประสงค์รวม

- ๑) เพิ่มคุณภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจหลักในเขตพื้นที่การเกษตรที่เหมาะสม (Zoning) ให้ได้มาตรฐาน
- ๒) สร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ๓) พัฒนาการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป การค้า พืชเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็ง
- ๒) การส่งเสริมการค้า การบริการและการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด
- ๔) การก้าวเข้าสู่ประชาชนเศรษฐกิจอาเซียน

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด (Vision)

“เป็นจังหวัดที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานแหล่งผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง เอื้อต่อการลงทุนของภาคเอกชน และเป็นเมืองน่าเที่ยว น่าอยู่”

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนการผลิตข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรและสินค้าเกษตรให้เป็นเกษตรที่ปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย
- ๒) พัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการ สินค้า ผลิตในชุมชน รวมทั้งวัฒนธรรม ค่านิยมประเพณีอันดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ได้อย่างกลมกลืน

๓) พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สร้างโครงสร้าง สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้ดำเนินการชีวิตตามแนวหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยกย่องคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์รวม

- (๑) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด(GPP)เติบโตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
- (๒) สังคมมีความมั่งคั่ง ปลอดภัย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์และอาหารปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิต และการลงทุน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกย่องคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับจังหวัดร้อยเอ็ด

“เป็นท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกประชารัฐ”

พันธกิจ

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาจังหวัดด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มุ่งสู่เมืองอัจฉริยะ
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรและข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่า
- (๓) พัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน ด้านการบริการ การท่องเที่ยว การค้า การลงทุน
- (๔) พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ หลุดพ้นความยากจน
- (๕) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพ
- (๖) สร้างความมั่นคงภายในและส่งเสริมการให้บริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

เป้าประสงค์รวม

๑. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ สามารถนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวมดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

- เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (๒๐แห่ง/ปี)
- ๒) จำนวนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการฟื้นฟู

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นระบบและได้มาตรฐาน
- ๒) บริหารจัดการน้ำ พัฒนาชลประทานและเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓) พัฒนาด้านผังเมือง การควบคุมอาคาร กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) บำรุงรักษาป่าและน้ำอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีระบบนิเวศน์ที่เหมาะสม โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาให้พลเรือนมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ๒) เพื่อพัฒนาชุมชนให้ท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของเด็กได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ร้อยละ ๑๐๐)
- ๒) ร้อยละของประชาชนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชีวิต(ร้อยละ ๘๕)
- ๓) ร้อยละของแรงงานได้พัฒนาสู่แรงงานฝีมือ (ร้อยละ ๘๕)
- ๔) ร้อยละของประชาชนเข้าถึงสวัสดิการด้านสาธารณสุขของรัฐ (ร้อยละ ๘๕)

กลยุทธ์

- ๑) พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบสืบทอดองค์ความรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) พัฒนาประชาชนในจังหวัดให้ดำรงชีวิตอย่างมีสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ลดต้นทุนให้กับสินค้าและบริการ
- ๓) พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งแรงงานทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ แรงงานรัฐวิสาหกิจชุมชนไปสู่แรงงานที่มีความรู้ มีฝีมือ ความเชี่ยวชาญ
- ๔) พัฒนาสวัสดิการสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาที่สมดุลยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒) เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตรของจังหวัด

ตัวชี้วัด

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพต่างๆเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
- ๒) แหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่สร้างขึ้นและแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติเพิ่มขึ้น(จำนวน ๒๐ แห่ง/ปี)
- ๓) มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร การบริการ การผลิต การค้าเพิ่มขึ้น(ร้อยละ ๕ /ปี)
- ๔) จำนวนวัดกรรมทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น(จำนวน ๕ โครงการ/ปี)

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดแก่นในชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชนและมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) พัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นพื้นที่เป้าหมายทางการท่องเที่ยว การสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ส่งเสริม กลุ่มอาชีพ การบริการ การผลิต การค้า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการของสังคม

- ๓) สร้างมูลค่าให้กับผลผลิตทางการเกษตรของกลุ่มอาชีพต่างๆ การใช้ปุ๋ยชีวภาพ การลดต้นทุนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน
- ๔) พัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรด้วยนวัตกรรมให้เป็นเกษตรปลอดภัยสู่มาตรฐานสากลเกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างสมรรถนะประชาชนและพลังงานทางสังคม เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพพลเมืองเพิ่มขึ้น(จำนวน ๑๒,๐๐๐คน/ปี)
- ๒) ร้อยละการมีส่วนร่วมของพลเมืองในโครงการพัฒนาต่างๆ(ร้อยละ๑๐๐)
- ๓) ร้อยละของความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง(ร้อยละ๑๐๐)

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน คำนึงถึงหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วมและคุณธรรมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกกระบวนการของประชาชนทุกคนเพื่อแก้ปัญหา การปฏิรูป และการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การบริหารแบบบูรณาการและแบบประชารัฐ
- ๔) การสร้างความสงบ ความมั่นคงในชีวิต การลดเหลื่อมล้ำในสังคม การสร้างโอกาสในการเข้าถึงหรือการรับสิทธิและสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๔. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกาสิงห์

วิสัยทัศน์การพัฒนา อบต. กุกาสิงห์

ข้าวหอมมะลิเกษตรอินทรีย์ ถนนทางเดินดี มีสาธารณูปโภคครบครัน สร้างสรรค์สังคม พัฒนาคุณภาพชีวิต ปลอดภัยเสถียรด้วยกีฬา ส่งเสริมภูมิปัญญาวัฒนธรรมตำบล

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

- ๑) ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๒) ส่งเสริมการกีฬานันทนาการ
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็ง

ค่าเป้าหมาย

- ๑) ปลุกข้าวหอมมะลิเกษตรอินทรีย์
- ๒) การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
- ๓) มีระบบน้ำประปา ไฟฟ้า มีคุณภาพทั่วถึง
- ๔) เด็กนักเรียนมีอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันเพียงพอมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยครบวงจร

- ๕) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอ
- ๖) ให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์
- ๗) ให้ อบต. คุ้มครองปลอดภัยเสพติดให้โทษ
- ๘) อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

กลยุทธ์

- ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมดูแลถนนในเขตชุมชนในพื้นที่ อบต.
- จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- จัดให้มีการบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอทั่วถึง
- ขุดลอกคลองเก็บกักน้ำ
- ส่งเสริมพัฒนาระบบประปาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- ส่งเสริมพัฒนาระบบไฟฟ้าทั้ง ติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซมในเขตรับผิดชอบ อบต. คุ้มครอง

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม

กลยุทธ์

- ให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมให้สังคม ชุมชน ปลอดภัยเสพติด
- ส่งเสริมสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้สังคม ชุมชน ในเขต
- ส่งเสริมการดูแลเอาใจใส่สุขภาพพลานามัยประชาชนภายในตำบล
- ส่งเสริมควบคุมการรักษาและฟื้นฟูสภาพทางพันธุกรรมของประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมดูแลสุขภาพทุกกลุ่มอายุ กลุ่มหญิงมีครรภ์และหญิงให้นมบุตร
- ส่งเสริมสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้นในทุกๆด้าน
- จัดตั้งชมรมสร้างสุขภาพภาคประชาชนในเขต อบต.
- ส่งเสริมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม อบรมให้ความรู้จัดประกวดครัวเรือนตัวอย่าง
- ควบคุมโรคติดต่อทั้งทางมนุษย์และสัตว์อย่างต่อเนื่อง
- ควบคุมโรคติดต่อต่างๆตามฤดูกาลหรือโรคอุบัติใหม่

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

กลยุทธ์

- ส่งเสริมพัฒนาทางการเรียนการสอน
- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน วัสดุครุภัณฑ์ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๔ ศูนย์และอีกหนึ่งโรงเรียน โรงเรียนจตุรคามพัฒนา
- ปรับปรุงสร้างภูมิทัศน์ที่สวยงามศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สนับสนุนจัดกิจกรรมต่างที่สำคัญแก่เด็กทุกกิจกรรม
- ก่อสร้างสนามเด็กเล่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนามเด็กเล่นขนาดใหญ่โรงเรียนจตุรคามพัฒนา
- ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมต่างในตำบลอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสนับสนุนสภาวัฒนธรรมหมู่บ้านสู่สภาวัฒนธรรมตำบล
- บูรณะอนุรักษ์แหล่งโบราณคดีที่สำคัญในเขตพื้นที่

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนในเขตอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมสินค้า OTOP หนึ่งอย่างในตำบล
- จัดอบรมให้ความรู้แนวทางในการพัฒนาอาชีพเสริมให้ทุกครัวเรือน
- ส่งเสริมสนับสนุนฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกรในชุมชน
- ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์และขยายพันธุ์ข้าวหอมมะลิ
- ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการผลิตสารอินทรีย์ชีวภาพเพื่อการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชแก่เกษตรกร
- ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์เพื่อบริโภคและจำหน่าย
- ส่งเสริมการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ปลูกป่าทดแทนในพื้นที่สาธารณะประโยชน์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน
- อุดหนุนหน่วยงานของรัฐ องค์กรต่างๆ ตามหน้าที่
- บริการศูนย์อำนวยความสะดวกข้อมูลทางราชการ ของ อบท.
- สนับสนุนชมรมต่างๆที่มีในเขต อบต.
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- พัฒนาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
- ปรับปรุง พัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัยสะดวกเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งร่วมมือและเกื้อกูลกันในการพัฒนาท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

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

๖.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกกาสิงห์

๑) จุดแข็ง

๑.๑ เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นที่รู้จักและต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ

๑.๒ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลูกกาสิงห์ มีแรงงานจำนวนมาก และค่าจ้างถูก

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลลูกกาสิงห์ เป็นองค์กรที่มีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากร การบริการ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๑.๔ ชุมชนมีการอนุรักษ์รักษาขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี ไว้เป็นอย่างดี

๒) จุดอ่อน

๒.๑ ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง และขาดคลองกักเก็บน้ำไว้ทำการเกษตร

๒.๒ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ

๒.๓ ปัญหาภัยธรรมชาติ

๒.๔ เกษตรกรยังนิยมใช้สารเคมี

๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำไม่จูงใจเกษตรกร

๒.๖ ผลผลิตตกต่ำ ราคาตกต่ำ

๒.๗ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม

๒.๘ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒.๙ กลุ่มสตรีและกลุ่มอาชีพยังว่างงานและขาดทักษะฝีมือในการพัฒนากลุ่ม

๓) โอกาส

๓.๑ พ.ร.บ. การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ เป็นต้นไปจะจัดสรรงบประมาณ(เงินอุดหนุน) ให้อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ และจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (ปี ๒๕๕๕ ร้อยละ ๒๖, ปี ๒๕๕๖ ร้อยละ ๒๗)

๓.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกลับและทั่วถึง

๓.๓ รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบราชการและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๓.๔ ข้าวหอมมะลียังไม่มีคู่แข่งระดับนานาชาติ

๓.๕ นโยบายสนับสนุนสินค้า OTOP

๓.๖ ความต้องการด้านแรงงานยังมีมาก

๓.๗ นโยบายพัฒนาด้าน ICT

๔) อุปสรรค

๔.๑ ประสบปัญหาภัยธรรมชาติในช่วงต้นฤดูฝน

๔.๒ ปัญหายาเสพติด และปัญหาทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น

๔.๓ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ และการเมืองในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนา

ท้องถิ่น

๔.๔ ประสบปัญหาภัยแล้ง

๔.๕ ปัญหาการขาดแหล่งน้ำในการปลูกพืชผลทางการเกษตร

๖.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ,
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา โดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖) ดังนี้

๘.๑. โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการเดิม	โครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานนโยบายและแผน ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานนโยบายและแผน ๑.๗ งานกิจการสภา ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างส่วนราชการเดิม	โครงสร้างส่วนราชการ (ใหม่)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้าง ลูกจ้างเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค.๖๕ ระดับกลาง ๒๗ พ.ค. ๖๕
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								(ว่างเดิม)
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.กลาง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม
รวม	๔๖	๔๐	๔๔	๔๗	-	-	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลภูภาสิงห์ ได้วิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้าง มาคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับนำไปจัดทำเป็นบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๗๖,๙๒๐	๕๗๖,๙๒๐	๕๗๖,๙๒๐	ว่างเต็ม (๒๕,๑๑๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๔๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๗,๐๔๐	๓๕๗,๐๔๐	๓๕๗,๐๔๐	
๓	สำนักปลัด อบต.															
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๘,๐๘๐	๓๘๘,๐๘๐	๓๘๘,๐๘๐	(๑๑,๓๔๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๘,๕๔๐	๓๖๘,๕๔๐	๓๖๘,๕๔๐	(๒๕,๖๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	(๓๐,๒๒๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๘๘,๕๔๐	๓๘๘,๕๔๐	๓๘๘,๕๔๐	(๓๑,๓๔๐)
๘	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙๙,๐๘๐	๓๙๙,๐๘๐	๓๙๙,๐๘๐	(๓๑,๘๘๐)
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๒,๐๘๐	๒๙๒,๐๘๐	๒๙๒,๐๘๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๔๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๕,๓๒๐	๒๕๕,๓๒๐	๒๕๕,๓๒๐	(๒๐,๑๕๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๕,๐๘๐	๒๓๕,๐๘๐	๒๓๕,๐๘๐	(๑๘,๕๔๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานราชการ		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	(๑๑,๕๔๐)
๑๔	พนักงานขับรถ (คนครัว)		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	(๑๑,๕๔๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	(๑๑,๕๔๐)
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	กองคลัง															
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๔,๗๒๐	๓๕๔,๗๒๐	๓๕๔,๗๒๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	ว่างเต็ม (๒๑,๗๖๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๒๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๖,๘๐๐	(๑๑,๕๔๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม (๑๑,๗๖๐)
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	(๑๑,๕๔๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	(๑๑,๕๔๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	(๑๑,๕๔๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๓๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	๑๔๙,๔๐๐	(๑๑,๕๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๕๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ปฏิบัติกร	๑	๑	๒๙๘,๕๕๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๕๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	(๒๔,๘๗๐)
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติกร	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๖๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	(๑๑,๘๕๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	(๙,๕๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๕๐๐)
๔๗	พนักงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๕๐๐)
๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๔๗	๔๒	๘,๘๘๕,๖๘๐	๕๒๐,๐๐๐	๔๓	๔๖	-	-	-	+๑	๗๗๒,๗๐๐	๑,๐๒๑,๕๐๐	๑,๐๕๑,๐๕๐	๙,๕๕๘,๘๖๐	๑๐,๕๕๑,๓๒๐	๑๑,๐๖๑,๖๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
																๓๕,๒๖	๓๕,๕๖	๓๕,๘๑	

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ = ๓๐,๖๘๕,๖๘๖ บาท (ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๕)

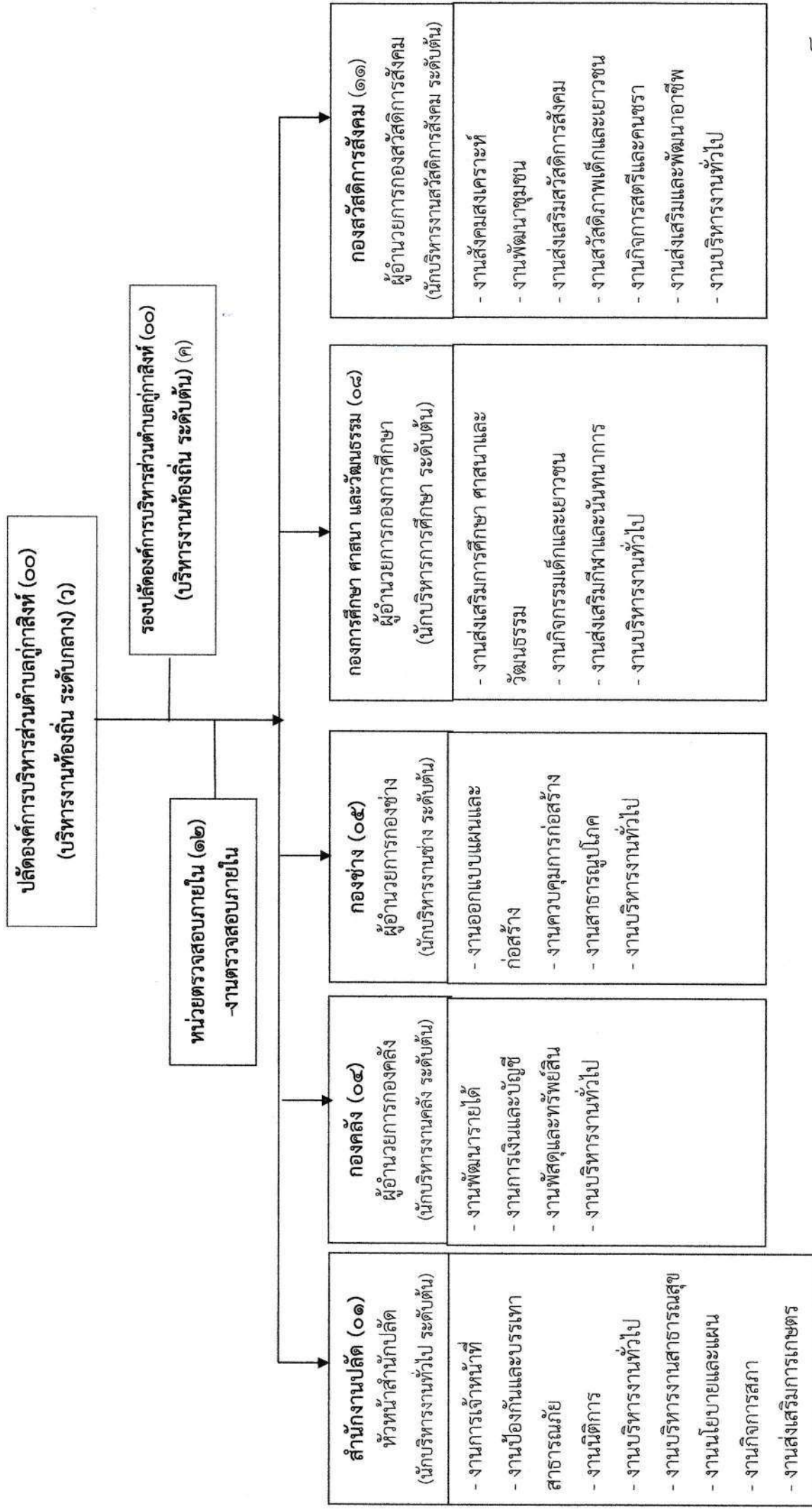
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒,๒๑๙,๖๘๖ = (๓๐,๖๘๕,๖๘๖ x ๕%) + ๓๐,๖๘๕,๖๘๖ = ๓๒,๒๑๙,๖๘๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๘๓๐,๙๖๘ = (๓๒,๒๑๙,๖๘๖ x ๕%) + ๓๒,๒๑๙,๖๘๖ = ๓๓,๘๓๐,๙๖๘

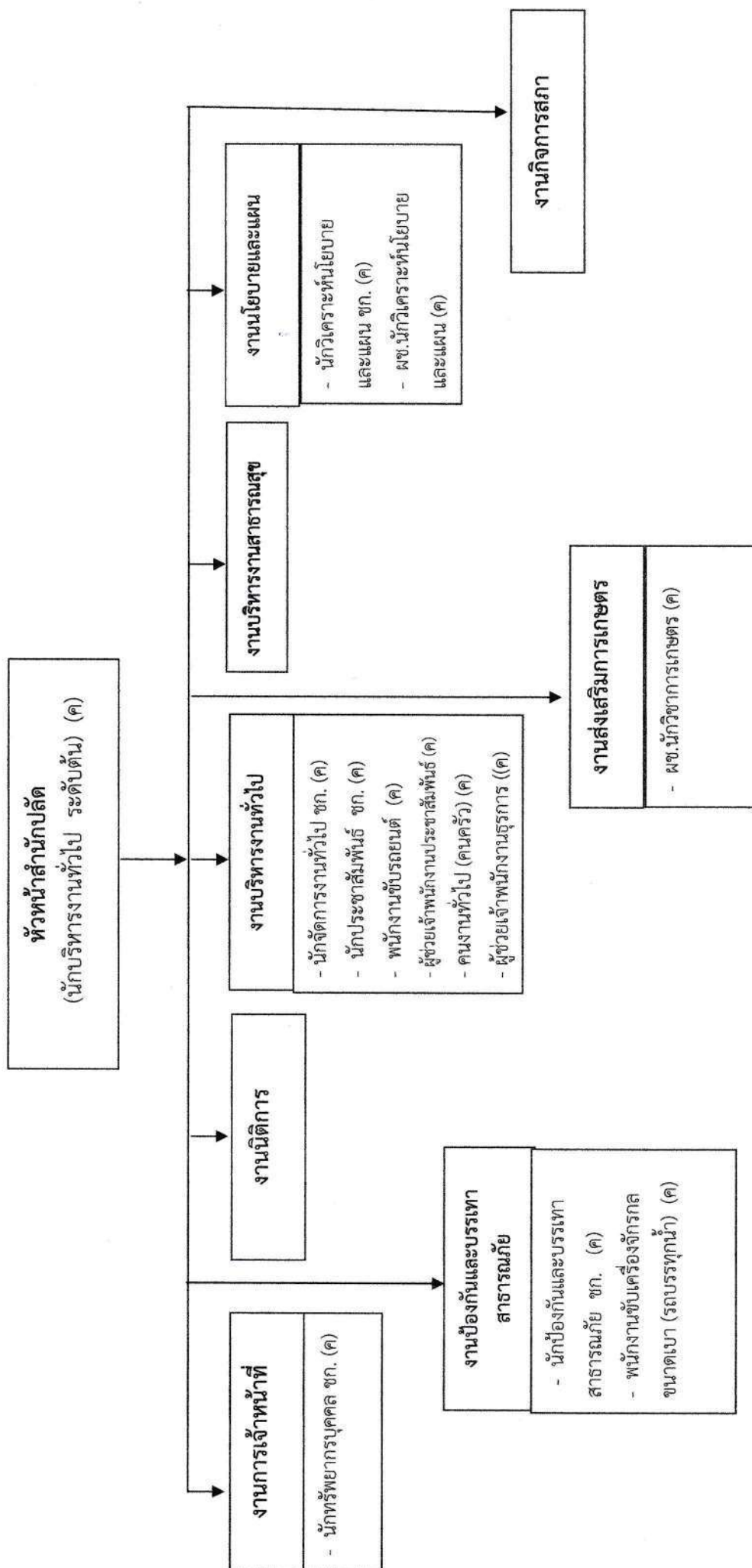
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๕๖๒,๕๑๖ = (๓๓,๘๓๐,๙๖๘ x ๕%) + ๓๓,๘๓๐,๙๖๘ = ๓๕,๕๖๒,๕๑๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนองค์กรกำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ประเภทสามัญ

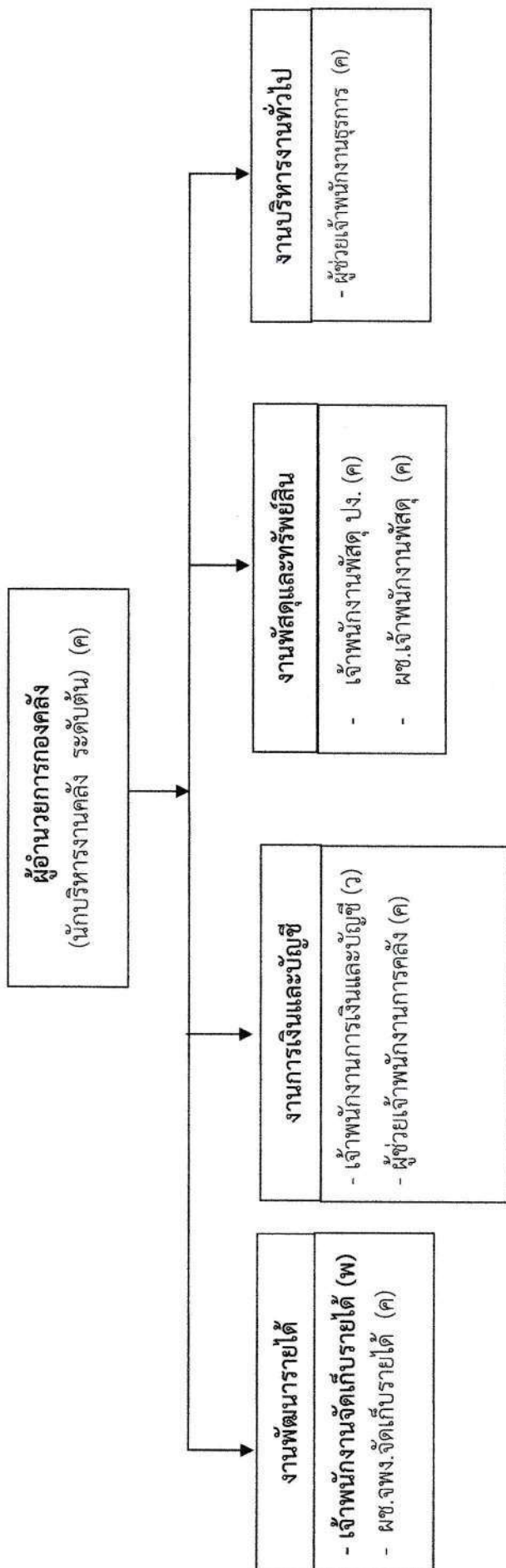


โครงสร้างสำนักงานปลัด (๐๑)



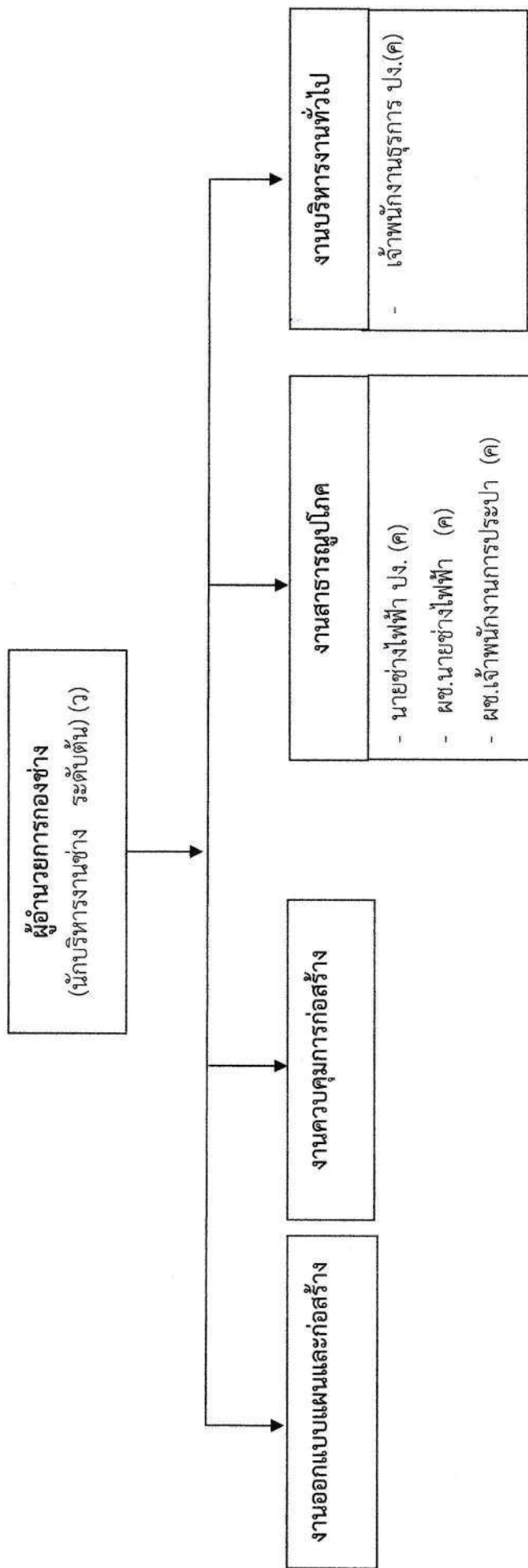
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	-	-	-	-	๖	๑

โครงสร้างองค์กร (๐๔)



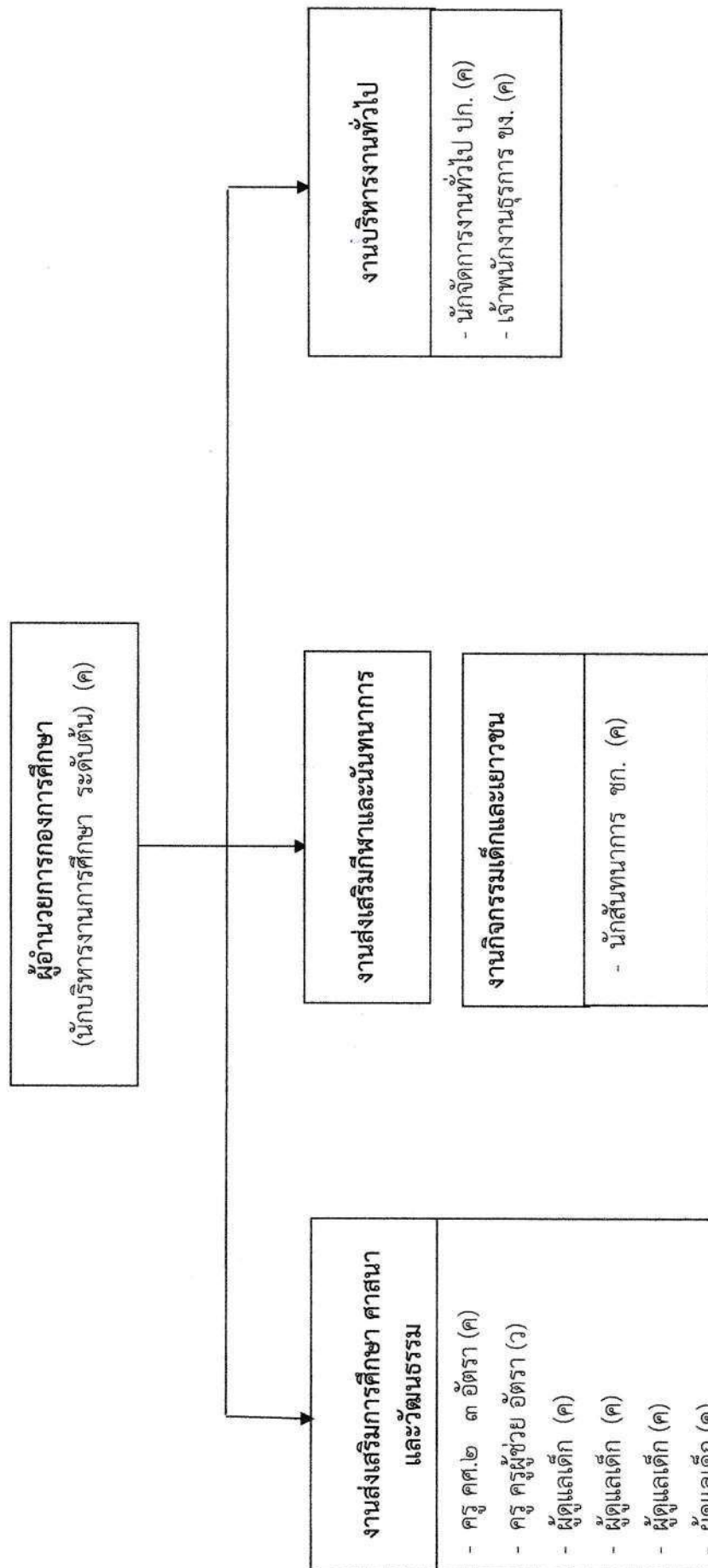
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๔	-

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	-	๒	-

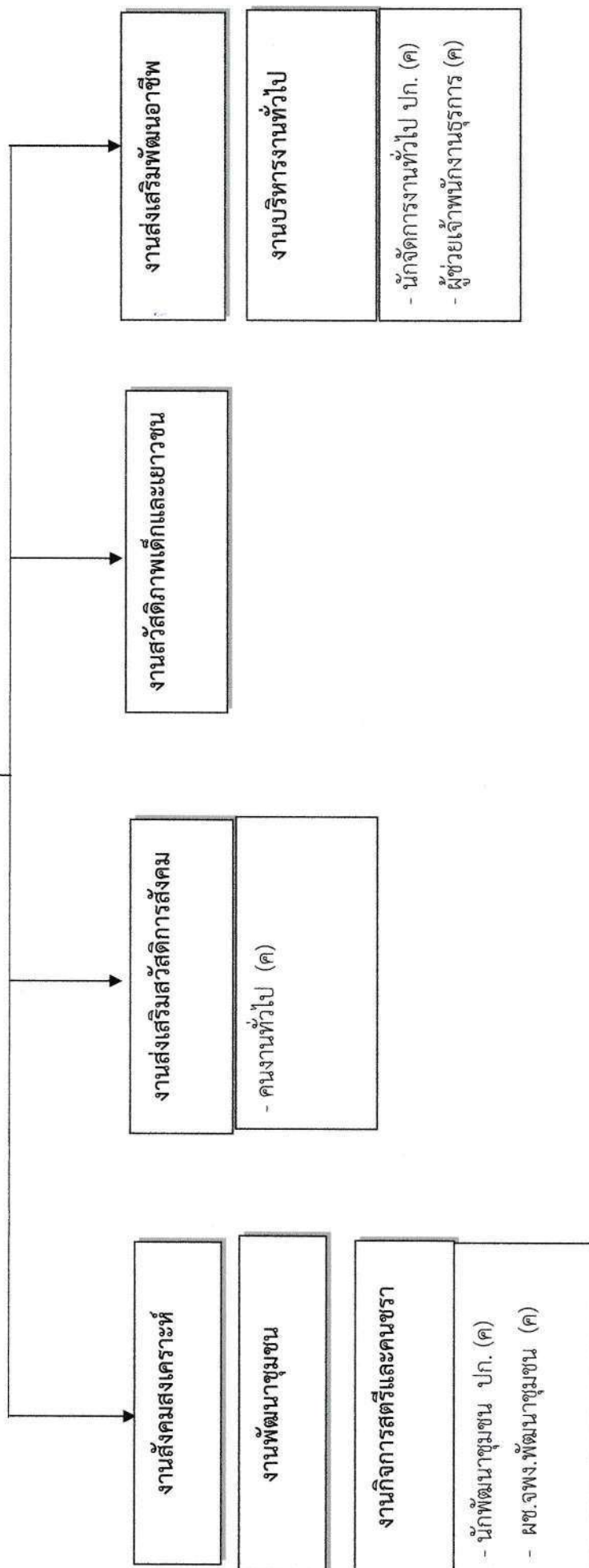
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ. ๒	ครู คศ. ๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	๓	-	-	-	๓	๑

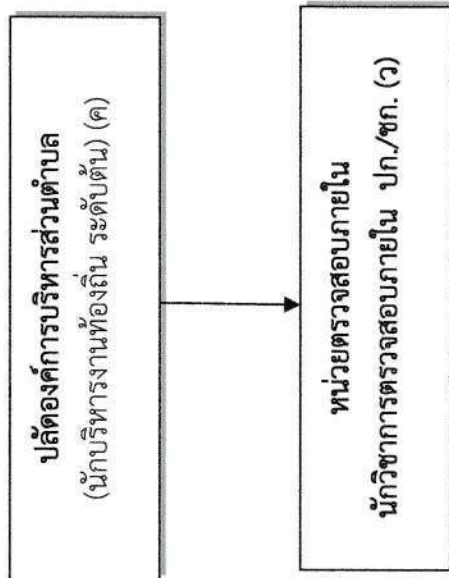
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (ค)



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	อำนาจการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	(ว่าง)		๔๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘๘,๐๐๐ (๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐X๑๒)	-	(ว่าง ๒ พ.ค.๖๕) ปรับระดับกลาง ๒๗ พ.ค. ๖๕
๒	นางวราณี ศรีระทุม	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๘๙,๔๐๐
๓	นางราชนรี ศรีเด็สบ	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๔	นางอุทัย ขนละคร	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๘๙,๔๐๐ (๓๒,๕๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๘๙,๔๐๐
๕	น.ส.สุทธิรัตน์ สายสุข	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางพิมพ์พร สังขศิลา	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	น.ส.กุลจิรา หมั่นด้วง	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐X๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๘	นายคมจิตร เจริญศิลป์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๙	นายธนวัฒน์ ศรีสิงห์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๙,๐๘๐ (๒๑,๕๙๐X๑๒)	-	-	๒๕๙,๐๘๐
๑๐	น.ส.กิตติยา อาจสุโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐X๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๑	น.ส.เจน ศรีสมบูรณ์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๑๒	นายสุพล ยอดดี	ป.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐X๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๑๓	นางกัญญารัตน์ แสนสำโรง	ป.วส.	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๖๐,๔๔๐ (๑๓,๓๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๐,๔๔๐
๑๔	นางสาวมัทธนา เพ็งพา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑๕	นายวันเผด็จ เจริญ	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางรัชชา ปริญแตง	ป.โท	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๗	ว่าง	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นายอภิรักษ์ เทียมปาก	ปวส.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๘๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	-	๒๘๑,๒๔๐
๑๙	-	-	-	-	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นายสุนัล อายุสิน	ปวส.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๒๑	นางปาริฉัตร ชมชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๒๒	นางอมร เหลี่ยมสีจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๒๓	นางสาวลำไย อินธิแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	(ว่าง)	-	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	นายอลงกรณ์ นาม่อน	ปวส.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๒๖	นายชัยยา กุศลตัน	ปวส.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๔๙-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๗	นายสุติกร สมพงษ์ฝั่ง	ปวส.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๔๒๖x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๒๘	นายพัฒนพงษ์ ละคร่ำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๓,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๒๙	น.ส.รัลสรณ์ ประทุมมั่ง	ปโท	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๓๐	น.ส.จงจิตต์ จำปาลู	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๓๑	นายบรรพต ศิริสิงห์	ปโท	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันนิบาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันนิบาการ	ชก.	-	-	๓๘๙,๕๐๐
๓๒	นายสุชาติ ยี่รัมย์	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๓๓	นางนัณเณ แจ่มสนาม	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ครู (วัดม่วงศรีโพธิ์รัย)	คศ.๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑๐,๐๘๐
๓๔	นางสาวณรรธสา คำดี	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู (วัดสว่างศรีวิชัย)	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู (วัดม่วงศรีโพธิ์รัย)	คศ.๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๒,๐๘๐
๓๕	(ว่าง)	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู (วัดแสงเด็ก)	ครูผู้ช่วย	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	(ว่างเดิม)
๓๖	นางอมรรัตน์ สมพงษ์ผั่ง	ปตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู (วัดไตรตรึงษ์)	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู (วัดไตรตรึงษ์)	คศ.๒	-	-	๓๑๐,๐๘๐
๓๗	นางชลิตา ห่มวงษ์	ปตรี	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	๑๓๓,๕๒๐
๓๘	น.ส.สมณ จำปาพันธ์	ปตรี	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นางสมพร เจริญ	ม.๖	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	น.ส.สุพัตรา สีหาม	ม.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๔๑	น.ส.อรอนงค์ หันไชยศรี	ป.โท	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๒๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๒,๕๖๐
๔๒	นางจันทิรา วงษ์ประการ	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๒๐๐
๔๓	นางฉวีทิศา สูงนอก	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๔๔	น.ส.วิภากรณ์ พรพล	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๔๕	น.ส.นริศรา คำสวาท	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๖	นายรุ่งฤทธิ์ สีนพรม	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	-ว่าง-	-	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ง.	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ง.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีขีดความสามารถในการให้บริการด้านต่างๆ และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์เล็งเห็นว่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุ๋กาสิงห์
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุ๋กาสิงห์ได้รายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุ๋กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

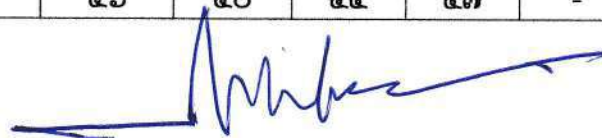
(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุ๋กาสิงห์

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
ลงวันที่ ๘ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค.๖๕ ระดับกลาง ๒๗ พ.ค. ๖๕
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	-	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								(ว่างเดิม)
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.กลาง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	-	-	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชช.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่างเดิม
รวม	๔๖	๔๐	๔๔	๔๗	-	-	+๑	



(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกกาสิงห์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๕) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการเกษตร งานบริหารงานสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานบริหารงานสาธารณสุข งานนโยบายและแผน และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ งานนโยบายและแผน
- ๑.๗ งานกิจการสภา
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๙ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. กองคลัง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ งานพัฒนารายได้ งานทะเบียนพาณิชย์ และเงินอื่นๆงานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้การคำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๕ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓. กองช่าง

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง

งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการช่างต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๓.๑ งานออกแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษา งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสม แก้ววัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๕.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๕.๗ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสหน่วยงาน ๑๒) มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๑) (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความ จำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) – (๕) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๖) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่า กองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์

ที่ ๐๒๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๒๙ ข้อ ๒๓๐ ข้อ ๒๓๑ ข้อ ๒๓๒ และข้อ ๒๓๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์ จึงจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง รายละเอียดตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเกาสิงห์

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูาลิ่งห์ ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	(ว่าง)		๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	-	(ว่าง ๒ พ.ค.๖๕) ปรับระดับกลาง ๒๗ พ.ค. ๖๕
๒	นางวราณี ศรีกระทุม	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นัก บริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๘๘,๔๐๐
๓	นางราตรี ศรีเคลือบ	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๖,๑๖๐
๔	นางอุทัย ขวณะคร	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๕	น.ส.สุทธิรัตน์ สายสุข	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางพิมพ์พร สังขศิลา	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๘,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๘,๓๒๐
๗	น.ส.กุลจิรา หมั่นด้วง	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๔๒๘,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๘,๒๔๐
๘	นายคมจิตร เจริญศิลป์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๙	นายธนวิทย์ ศรีสิงห์	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๘,๐๘๐ (๒๑,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๘๐
๑๐	น.ส.กิตติญา อาสสุโทธิ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๑๑	น.ส.เจน ศรีสมบูรณ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๔๘,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๑๖๐
๑๒	นายสุพล ยอดดี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๒๔๐ (๑๒,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๑๓	นางัญญารัตน์ แสนสำโรง	ปวส.	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๖๐,๔๔๐ (๑๓,๓๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๔๔๐
๑๔	นางสาวมณฑนา เพ็งพา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

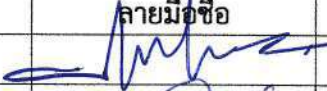
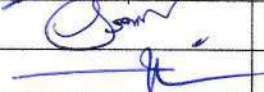
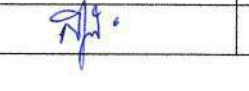
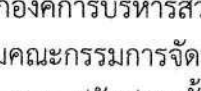
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑๕	นายวันเต็ญ เขียดชู	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางรัชชา ปรีณเคน	ป.โท	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๗	นาง วัง	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./พง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./พง.	-	-	ว่างเต็ม
๑๘	นายอภิรักษ์ เทียมปาก	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๑๙	-	-	-	-	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นายสุเนล อายุณ	ปวส.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๕๐,๙๖๐
๒๑	นางปวีรัตน์ ชนชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๒๒	นางอมร เหลี่ยมสีจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๒๓	นางสาวลำไพ อินธิแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	(ว่าง)		๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๒๕	นายอลงกรณ์ นานอน	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๒๖	นายชัยฤก ภูมิณ	ปวส.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๒๗	นายอิทธิกร สมพงษ์ผั่ง	ปวส.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๒๘	นายพัฒนพงษ์ สะครุฑา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	๑๕๓,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๒๙	น.ส.รวิสรณ์ ประทุมมิ่ง	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๒,๑๖๐
๓๐	น.ส.จจิตรต์ จีปาบุล	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	-	-	๒๕๒,๖๐๐
๓๑	นายบรรพต ศิริสิงห์	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตินาการ	ชก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตินาการ	ชก.	-	-	๓๘๘,๔๐๐
๓๒	นายสุชาติ ยี่รัมย์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๓๓	นางนันทน์ แก้วสนาม	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	คศ.๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑๐,๐๘๐
๓๔	นางสาววนริสสา คำดี	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู (วัดม่วงศรีโพธิ์)	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๐	ครู (วัดม่วงศรีโพธิ์)	คศ.๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๒,๐๘๐
๓๕	(ว่าง)	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู (วัดสว่างศรีโพธิ์)	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู (วัดสว่างศรีโพธิ์)	คศ.๒	-	-	(ว่างเดิม)
๓๖	นางอมรรัตน์ สมพงษ์ผั่ง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครู (วัดเบญจธรรมาราม)	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (วัดเบญจธรรมาราม)	คศ.๒	-	-	๓๑๐,๐๘๐
๓๗	นางชลิตา วัฒนวงษ์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	ครู (วัดไตรรงค์)	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๓	ครู (วัดไตรรงค์)	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๘	น.ส.ชนมน จำปาพันธุ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	นางสมพร เจริญม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	น.ส.สุพิชา สีสนาม	ม.๖	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ		
๔๑	น.ส.อรอนงค์ หันไชยศรี	ป.โท	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๒,๕๖๐	
๔๒	นางจันทิรา วงษ์ประการ	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๒๘,๒๐๐ (๒๗,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๒๐๐	
๔๓	นางณิชากร สุนอก	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๗-๓-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๐๓,๒๕๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๕๐	
๔๔	น.ส.ทิวาภรณ์ พรพล	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐	
๔๕	น.ส.นริศรา คำสวาท	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๖	นายรุ่งฤทธิ์ สิมพรม	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	-ว่าง	-	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.ง.	๔๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./พ.ง.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)	

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสวัสดิ์ อินธิแสง	นายก อบต. กุลาสิงห์		
๒	นางวารุณี ศรีกระทุม	รองปลัด อบต. กุลาสิงห์		รักษาราชการแทน ปลัด อบต.
๓	นางรชยา ปริณแคน	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔	น.ส.รภัทสรณ์ ประทุมมั่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๕	น.ส.อรอนงค์ หันไชยศรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๖	นางราตรี ศรีเคลือบ	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นายชัยญา กุมพันธ์	นายช่างไฟฟ้า		รักษาราชการแทน ผอ.กองช่าง
๘	น.ส.สุทธิดีร์น สายสุข	นักทรัพยากรบุคคล		

เริ่มประชุม

เวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายสวัสดิ์ อินธิแสง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสวัสดิ์ อินธิแสง

นายก อบต.กุลาสิงห์

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุลาสิงห์ ที่ ๑๘๖ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|-----|------------------------------|-------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๘ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นายสวัสดิ์ อินธิแสง
นายก อบต.กู่กาสิงห์

- การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ซึ่งฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำเอกสารเพื่อเสนอต่อที่ประชุมพิจารณา ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

น.ส.สุทธิดันต์ สายสุข
นักทรัพยากรบุคคล

- นำเสนอเรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
ปัจจุบันแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.กู่กาสิงห์ มีอัตราร่างของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. ระดับกลาง อยู่ระหว่างขอให้ ก.กลางสรรหา
๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น อยู่ระหว่างให้ ก.กลางสรรหา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๖. ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเบญจธรรมาราม

ซึ่งตามเอกสารประกอบที่เสนอต่อคณะกรรมการทุกท่าน ขอปรับปรุง
แผนอัตรากำลังครั้งนี้ คือ

๑. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากกองคลังมีการปฏิบัติงานด้านจัดเก็บรายได้มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและเพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงาน ในด้านการจัดเก็บรายได้ เช่น งานจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ,ภาษีป้าย การจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ การจัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานเร่งรัด ตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม จัดเก็บค่าน้ำประปาหมู่บ้าน รวมทั้งตรวจสอบเอกสารประกอบการรับเงิน เก็บรักษา นำส่งเงิน และออกใบเสร็จรับเงินในการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้เป็นไปโดยถูกกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ คำสั่ง หนังสือสั่งการ และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

นางวารุณี ศรีกระทุ่ม

รองปลัด อบต. รักษาการแทน
ปลัด อบต.

- ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในครั้งนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ คิดเป็นร้อยละเท่าไร

น.ส.สุทธิดันต์ สายสุข
นักทรัพยากรบุคคล

- ขอชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕
โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรา ๓ ปี เมื่อปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
อยู่ที่ร้อยละ ๓๕.๘๑

นายสวัสดิ์ อินธิแสง
นายก อบต.กู่กาสิงห์

- ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงขอปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตราคือ

๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สังกัดกองคลัง อบต.กู่กาสิงห์

มีกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม หรือแสดงความคิดเห็นเพิ่มอีกหรือไม่

นางรชยา ปรินแคน
ผู้อำนวยการกองคลัง

- ขอเสนอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เนื่องจากงานจัดเก็บรายได้
จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตาม พรบ.ใหม่ค่อนข้างยาก ต้องบันทึกข้อมูลลง
ในระบบเพื่อให้ระบบคำนวณภาษีให้ จึงอยากขอที่ประชุมกำหนดตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

นายสวัสดิ์ อินธิแสง
นายก อบต.กุ้งกาสิงห์
ที่ประชุม

- หากไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมในการ
ปรับปรุงแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ตามที่เสนอมา
- มีมติเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายสวัสดิ์ อินธิแสง
นายก อบต.กุ้งกาสิงห์

- เมื่อที่ประชุมไม่มีกรรมการท่านใดเสนอเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุทธิดันน์ สายสุข)

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายสวัสดิ์ อินธิแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุ้งกาสิงห์



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์

ที่ ๑๘๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบแผนพัฒนาในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการระดมความคิดเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบุญสี สมพงษ์มิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูเก้าสิงห์