

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

อำเภอตรการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง
เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่งของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตาม
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้
ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางอนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ	๓
๓.๒ การวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน	๕
๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๑๑
๓.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	๑๕
๓.๕ THAILAND ๔.๐	๑๖
๓.๖ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี	๑๙
๓.๗ แผนพัฒนาอำเภอตระการพืชผล	๒๑
๓.๘ แผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่	๒๙
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน	๓๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ	
- สำเนารายงานการประชุมฯ	
- แบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ตามมาตรา ๓๕	
- บัญชีเสนอเพื่อขอความเห็นชอบกรณีต่อสัญญาจ้าง	
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ มีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

๓.๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กุดยาลวน

๓.๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๑.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ การวิเคราะห์วางแผนการใช้กำลังคน

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

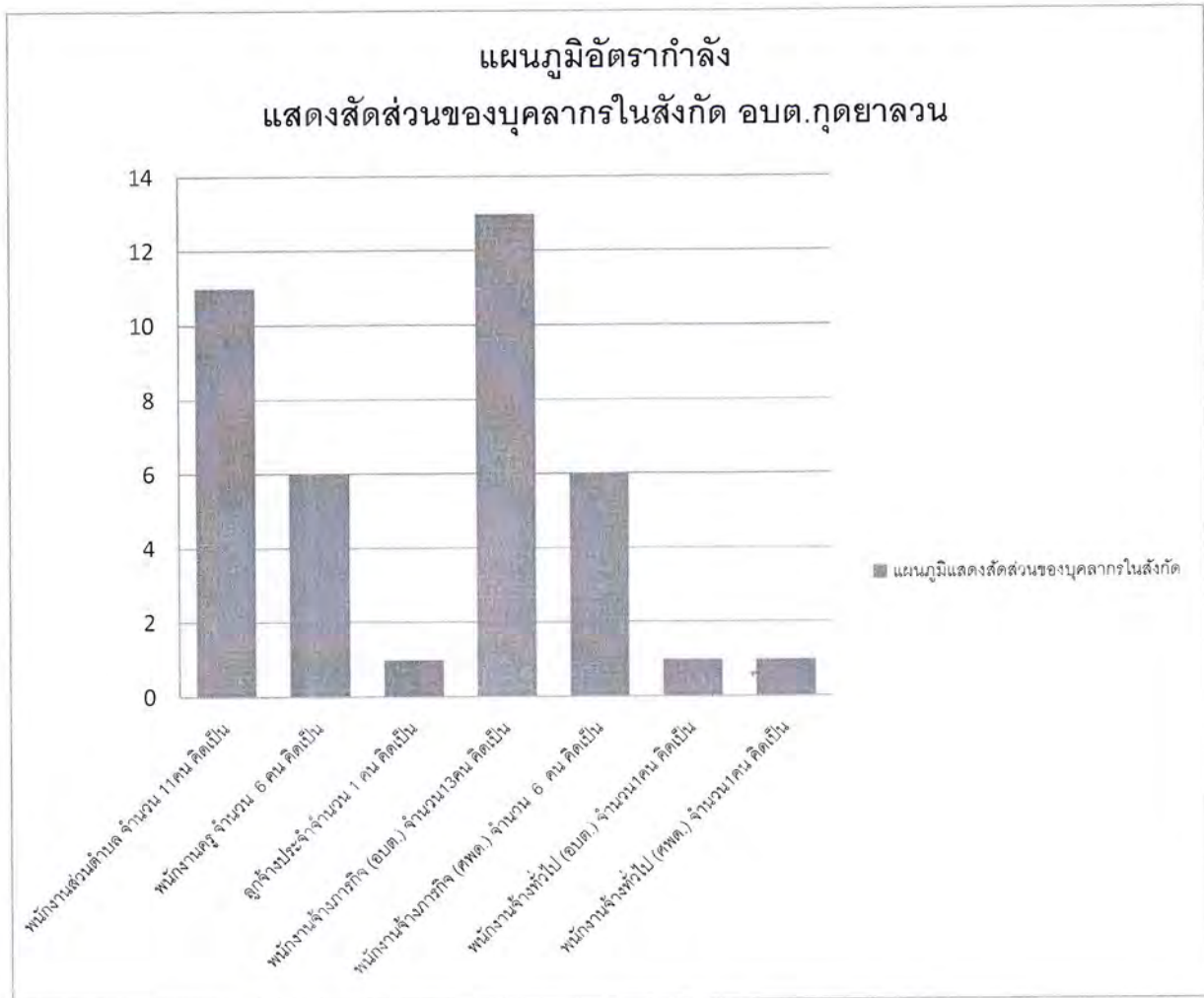
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลังคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

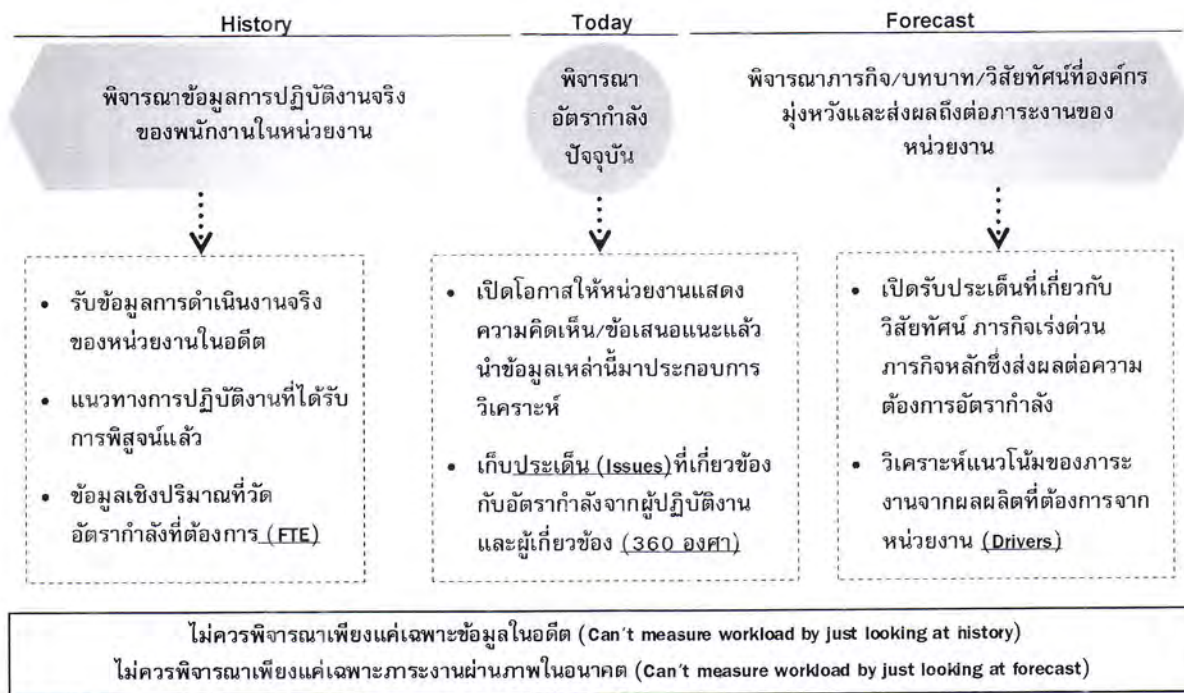
- กองช่างคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

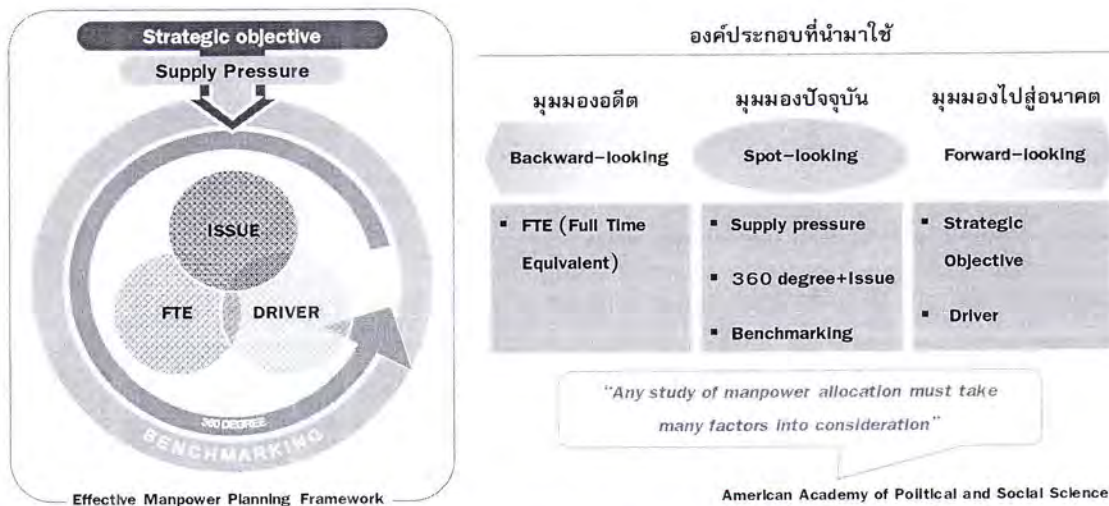
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง

เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกกระดานการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย ความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดานผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ

ปมเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคมเพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้ มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท และ ๓๐๑,๑๙๙ บาทต่อคนต่อปี

(๓) ผลิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนรวมของภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์

อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

๓.๕ THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality Trap) ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านโมเดลนี้

ก่อนหน้านี้จะมีการพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ นั้น ไทยเริ่มก้าวสู่โมเดลไทยแลนด์ ๑.๐ หลังจากเริ่มต้นพัฒนาภาคเกษตรกรรม แล้วจึงค่อยปรับมาสู่ไทยแลนด์ ๒.๐ การลงทุนอุตสาหกรรมเบาที่มุ่งเน้นแรงงานราคาต่ำ เช่น สิ่งทอ อาหาร และมาสู่ไทยแลนด์ ๓.๐ มุ่งเน้นการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งการพัฒนาของประเทศไทยใน ๓ ช่วงแรกนั้น ไทยมีการอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุดเฉลี่ยถึง ๗% ต่อปี แต่มาถึงจุดหนึ่งหลังปี ๒๕๔๐ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจลดลงมาเป็น ๓- ๔ ต่อปี

เหตุผลสำคัญเพราะไทยไม่เคยปรับโครงสร้างเศรษฐกิจอย่างจริงจังมาก่อน และไม่เคยมีการพัฒนาเทคโนโลยีของตัวเอง แรงงานไม่ได้มีทักษะจนกลายเป็นปัญหาความเหลื่อมล้ำของโอกาส ซึ่งในช่วงนี้รัฐบาลต้องการก้าวกระโดดข้ามหุบเหว ซึ่งต้องใช้ความกล้าหาญทางการเมือง และต้องใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

๓. กลไกขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ กลไกขับเคลื่อน (Engines of Growth) ชุดใหม่ ประกอบด้วย

๑) Productive Growth Engine ซึ่งเป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และ ความคิดสร้างสรรค์

กลไกดังกล่าว ประกอบไปด้วย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทยความพยายามในการก้าวข้ามกับดักรัฐรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

๒) Inclusive Growth Engine เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้น

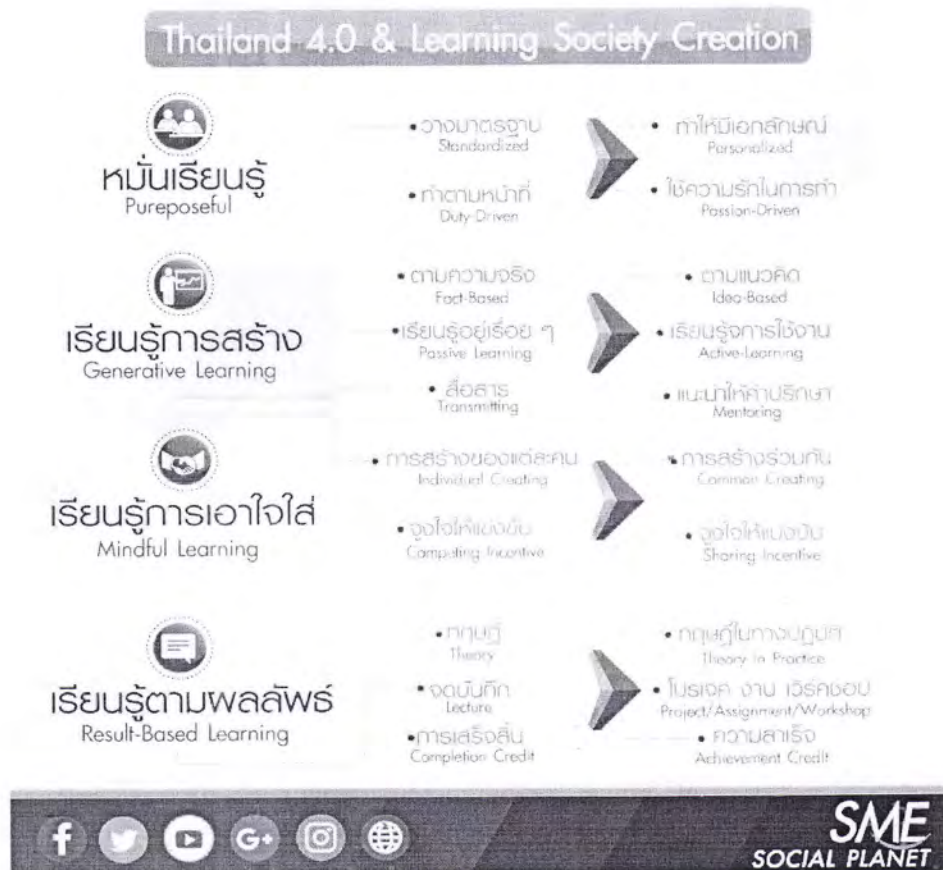
โดยกลไกนี้ ประกอบด้วย การสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทยประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคม ในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะและการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักรัฐความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๓) Green Growth Engine การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคต จะต้องคำนึงถึงการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทยการหลุดออกจากกับดักรัฐความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม

โดยกลไกนี้ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลัก มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนาระบบการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

ทั้ง ๓ กลไกขับเคลื่อน “ประเทศไทย ๔.๐” ถือเป็นการปฏิรูปประเทศไทยไปสู่ความมั่งคั่งอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้หลุดพ้นจากกับดักรัฐที่มีรายได้ปานกลาง ซึ่งถือเป็นเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจจากการพึ่งพาการลงทุนต่างประเทศ มีการลงทุนการวิจัยและพัฒนาตัวเองน้อยมากโดยมุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาคน สร้างการวิจัย

และพัฒนา โครงสร้างเศรษฐกิจ ให้ไทยสามารถอยู่ได้ในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งรัฐบาลต้องกล้าพอที่จะถอดกับดักจากการดึงเงินลงทุนต่างประเทศ เอาเทคโนโลยีของต่างชาติมา และต้องยืนอยู่บนขาตัวเองในระดับหนึ่ง



๓.๖ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือ ทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหา ความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟู ดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริม การค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และ มุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้า การเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรม พลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนา เส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)

- (๑) โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก
 - (๒) โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน
 - (๓) โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
 - (๔) โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน
 - (๕) โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล
 - (๖) โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
 - (๗) โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน
- ๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒
- วิสัยทัศน์ "ข้าวหอมมะลิเป็นเลิศ การท่องเที่ยวและการค้าชายแดนได้มาตรฐานสากล"
- เป้าประสงค์รวม
- (๑) เพิ่มผลผลิตให้ได้ตามมาตรฐาน และสร้างมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้วยการแปรรูปเพิ่มช่องทางการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
 - (๒) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพให้ได้มาตรฐานและเสริมสร้างการบริหารจัดการการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว
 - (๓) สร้างเครือข่ายการค้ากลุ่มจังหวัดเพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนด้วยระบบโลจิสติกส์ (Logistics) ที่มีประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์
- (๑) พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด
 - (๒) พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน
 - (๓) พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐานสากล
- ตำแหน่งการพัฒนา
- (๑) ข้าวหอมมะลิคุณภาพ
 - (๒) การค้าชายแดน
 - (๓) การท่องเที่ยว

๓.๗ แผนพัฒนาอำเภอตระการพืชผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“สินค้าเกษตรราคาดี ทุกพื้นที่ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมแรงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมอาชีพ เสริม เพิ่มเติมบริการรัฐประทับใจ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาสังคม และศิลปวัฒนธรรมประเพณี
๒. ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ และการแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ
๔. พัฒนาการบริการหน่วยงานของรัฐให้ได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๒. สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๕. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๒. การมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ปลอดสารพิษ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยการผลิตภาคเกษตรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๕. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
๖. การมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

แนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอตระการพืชผล

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสังคม ยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้
๓. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

- สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ

- แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ
๒. การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร และอาหาร

- การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนา

๑. การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม
๓. การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน
๔. พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- แนวทางการพัฒนา

๑. ด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร
 - ผู้รับบริการ / ประชาชน
๒. ด้านองค์ประกอบภายในองค์กร
 - ความรู้ความสามารถของบุคลากร
 - ทักษะ / จริยธรรม กระบวนการทำงาน
 - วัฒนธรรมองค์กร
๓. ด้านนวัตกรรม
 - ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
 - ให้บริการประชาชนได้รวดเร็ว
 - พัฒนาระบบงาน
 - การสร้างเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ด้านการเงิน
 - ประหยัด
 - มีประสิทธิภาพ / ความคุ้มค่า

- ๔. การเสริมสร้างการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

- แนวทางการพัฒนา

๑. การส่งเสริม สร้างและรักษาความมั่นคง
๒. พัฒนาศักยภาพคน ชุมชนและพื้นที่เพื่อความมั่นคง
๓. การผนึกกำลังทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗ ได้บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ
๕. การสาธารณสุข
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจการส่งเสริมกีฬา
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๖. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๘. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๙. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถาน
อื่นๆ
๒๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๓. การผังเมือง
๒๔. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๕. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- ๒๖. การควบคุมอาหาร
- ๒๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๘. การรักษาความเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒๙. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับ มาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- ๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔. การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๕. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖. การจัดการศึกษา
- ๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๙. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๑๐. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๑๑. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๑๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- ๑๓. การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๑๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๕. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
- ๑๖. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑๗. จัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๑๘. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๑๙. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุม โรคติดต่อ
- ๒๐. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๒๑. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒๔. การจัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (อื่นๆ กรณีมีความสัมพันธ์/สอดคล้องกับ THAILAND ๔.๐ ให้ระบุด้วย (ถ้ามี)

๓.๘ แผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๘.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลกุดยาลวนเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

“ตำบลกุดยาลวน พัฒนาคน พัฒนาบ้านเมือง ส่งเสริมอาชีพ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม”

๓.๘.๒ ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มียุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกิจกรรมนันทนาการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเสริมสร้างการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๘.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นสามารถตรวจสอบและกำกับดูแลได้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี องค์กรมีศักยภาพและมีขีดความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องการให้บริการ
๒. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ให้มีความสะดวกปลอดภัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน

๓. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นทั้งด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัยด้านสวัสดิการสังคม ฯลฯ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่กับชุมชนสืบไป

๕. เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่สร้างมลพิษให้กับธรรมชาติและสามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้โดยไม่ทำลายธรรมชาติ พัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติให้สามารถทำเกษตรกรรมและปศุสัตว์ได้

๖. เพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย และบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัยพัฒนา ระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๓.๙.๔ ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกิจกรรมนันทนาการ

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสุขพึงปรารถนาร่วมกัน
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. เด็กนักเรียน/นักศึกษา และประชาชนทั่วไปมีความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต.

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ

๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้บริการลดน้อยลง

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์การพัฒนาเสริมสร้างการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. ปัญหาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง

๒. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมมี

จำนวนลดลง

๓. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วหน้า

๓.๙.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๒. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและเสมอภาค

๓. ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔. คุณภาพประชาชนด้านการศึกษา ด้านคุณภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านการกีฬา มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้

๕. ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนา

๖. ลดความสูญเสียจากภัยที่เกิดในระดับพื้นที่และชุมชนอยู่อย่างสงบ

๓.๙.๖ กลยุทธ์

๑. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๑.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๑.๒ ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๑.๔ การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

๒. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคโครงสร้างพื้นฐาน

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๒.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒.๒ ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๒.๓ ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๒.๔ บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

๓. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต

๓.๑ ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูป

สินค้าทางการเกษตร

๓.๒ เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓.๓ สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๓.๔ การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๔. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกิจกรรมนันทนาการ

๔.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๔.๒ การพัฒนาส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กับนักเรียน/นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย

๔.๔ การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

๕. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค

๕.๓ การบริหารจัดการและธรรมาภิบาลจัดขยะมูลฝอย

๖. กลยุทธ์แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาเสริมสร้างการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๑ ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง

๖.๒ ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่าง ๆ

๖.๓ ส่งเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๗.๑ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๗.๒ การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและเสมอภาค

๗.๓ ส่งเสริมและพัฒนาประชาชนให้มีศักยภาพ มีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

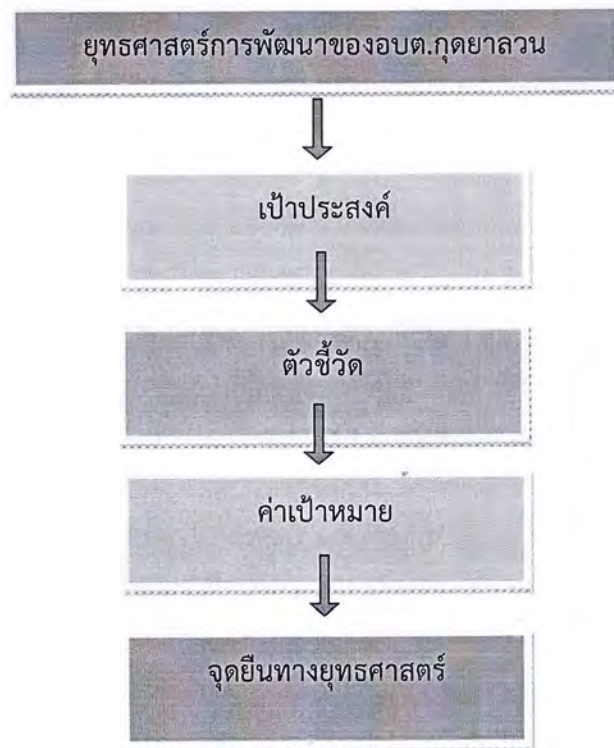
๗.๔ การพัฒนาคุณภาพประชาชนด้านการศึกษา ด้านคุณภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคมด้านการกีฬา มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้

๗.๕ ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗.๖ การจัดการสาธารณภัยในระดับพื้นที่ให้มีเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูง

๘. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



๙. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน พบ ปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโครงการในแผนพัฒนา
๒. ปัญหาความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามโครงการได้ทันที
๓. อบต.สามารถดำเนินการได้เฉพาะตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ซึ่งบางครั้งอาจยังมีประชาชนบางส่วนที่ยังไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บางครั้งเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน

แนวทางแก้ไขปัญหา

๑. ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ในงบประมาณนั้น
๒. ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านชุมชนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๒๒ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอตระการพืชผล ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๑ บ้านกุดเม็ก หมู่ที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๑,๒๕๐ ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอตระการพืชผล ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร และศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ทางทิศเหนือ ประมาณ ๖๓ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถไฟ ๗๑๔ กิโลเมตรโดยทางรถยนต์ ๖๕๙ กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่การปกครองจำนวน ๗ หมู่บ้าน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

- เป็นพื้นที่สูงที่ลุ่ม
- ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก้งอำเภอภูพาน
- ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเป้าอำเภอตระการพืชผล
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษมอำเภอตระการพืชผล
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกบินอำเภอภูพาน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะภูมิอากาศแบบร้อนชื้นสลับร้อนแห้งแล้งหรือฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู มี ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ส่วนมากดินร่วนปนทรายและดินเหนียว

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มีแหล่งน้ำธรรมชาติคือ

- ลำน้ำ ลำห้วย ๔ สาย
- บึง หนอง และอื่น ๆ ๙ แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นแบบป่าเต็งรัง หรือป่าโปร่งแล้ง

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง ตำบลกุดยาลวนมีจำนวนทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	บ้านกุดยาลวน	นายณรงค์ศักดิ์ ทิอุทิศ	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านกุดเม็ก	นายกันยา เกษมสุข	กำนันตำบลกุดยาลวน
๓	บ้านกาจับ	นายวิเชียร สีล้วน	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านหนองเต่า	นายทองพูล สีมฤทธิ์	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านดอนเสือ	นายบุญมี ภูสดแสง	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านคิม	นายกุลกันตินันท์ ทองปด	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านไผ่	นายคำตัน สุขศรี	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งแบ่งเขตออกเป็น ๗ เขต

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลจำนวนประชากร

ประชากรและจำนวนครัวเรือน

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลประชากรจาก สำนักทะเบียนอำเภอตระการพืชผล กรมการปกครอง ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒ พบว่า ประชากรตำบลกุดยาลวน มี จำนวนทั้งสิ้น ๓,๔๖๑ คน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มีประชากรช่วงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๕๕ คน มีความหนาแน่นของจำนวนประชากรทั้งหมดในตำบลหนาแน่นเฉลี่ย ๑๐.๒๐ คน / ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน หลังคาเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านกุดยาลวน	๑๗๔	๓๒๒	๓๕๒	๖๗๔
๒	บ้านกุดเม็ก	๑๒๗	๒๓๓	๒๒๓	๔๕๖
๓	บ้านกาจับ	๑๓๖	๓๓๐	๓๒๓	๖๕๓
๔	บ้านหนองเต่า	๑๐๑	๒๔๕	๒๑๘	๔๖๓
๕	บ้านดอนเสือ	๙๘	๑๙๓	๑๙๖	๓๘๙
๖	บ้านคิม	๑๑๗	๑๘๔	๑๑๙๘	๓๘๒
๗	บ้านไผ่	๑๑๖	๒๒๙	๒๑๕	๔๔๔
รวม	๗ หมู่บ้าน	๘๖๙	๑,๗๓๖	๑,๗๒๕	๓,๔๖๑

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

☆โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่งคือ

๑. โรงเรียนชุมชนบ้านกุดยาลวน

- อาคารเรียน	จำนวน	๒	หลัง
- ข้าราชการครู	จำนวน	๗	คน
- ครูอัตราจ้างสอน	จำนวน	๒	คน
- นักการภารโรง	จำนวน	๑	คน
- นักเรียน	จำนวน	๑๑๗	คน

๒. โรงเรียนบ้านกาจับ

- อาคารเรียน	จำนวน	๓	หลัง
- ข้าราชการครู	จำนวน	๕	คน
- ครูอัตราจ้างสอน	จำนวน	๑	คน
- นักการภารโรง	จำนวน	๑	คน
- นักเรียน	จำนวน	๕๔	คน

๓. โรงเรียนบ้านคิม

- อาคารเรียน	จำนวน	๒	หลัง
- ข้าราชการครู	จำนวน	๕	คน
- ครูอัตราจ้างสอน	จำนวน	-	คน
- นักการภารโรง	จำนวน	๑	คน
- นักเรียน	จำนวน	๕๗	คน

☆ผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑. นายวัฒนา บุญโท ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านกุดยาลวน

๒. นายธีรวัฒน์ วงศ์เสนา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านกาจับ

๓. นายบุญส่ง คณาดิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านคิม

☆ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๖ แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	-	คน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน	-	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน	-	คน
- อาคารเรียน	จำนวน	๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทนະที่

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๑๖	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกาจับ

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๑๗	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสว่างอารมณ์

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๑๗	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดถ้ำพระวนาราม

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๒๘	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีดาวเรือง

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๑๓	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวัดเวฬุวัน

- ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑	คน
- เด็กนักเรียน	จำนวน ๑๖	คน
- อาคารเรียน	จำนวน ๑	หลัง

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่งคือ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกุดยาลวนตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านกุดยาลวน
- มีอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๖๔ คน

๔.๓ อาชญากรรม

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชนตำบล - แห่ง

๔.๔ สังคมสงเคราะห์

- กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข ๔๐๔๓ (ม่วงเดียด - กุดข้าวปุ้น) ๑ สายเป็นถนนสายหลักที่ติดต่อกับอำเภอเป็นถนนลาดยาง

- ถนนกรมโยธาธิการ ๒ สาย เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
- ถนนกรมโยธาธิการ ๑ สาย เป็นถนนแอสฟัลติกคอนกรีตเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน

๕.๒ การไฟฟ้า

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มีระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวกคือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ครบทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา

- ประปา ๗ แห่งคือ หมู่ที่ ๑ บ้านกุดยาลวน, หมู่ ๒ บ้านกุดเม็ก, หมู่ ๓ บ้านกาจับ, หมู่ ๔ บ้านหนองเต่า, หมู่ ๕ บ้านดอนเสือ หมู่ ๖ บ้านคึม และหมู่ ๗ บ้านไผ่

๕.๔ การโทรคมนาคม

มีระบบเครือข่ายครอบคลุมเกือบทุกพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพหลักในการทำนา และทำนาได้ปีละ ๑ ครั้ง มีอาชีพรองคือ การรับจ้างทั่วไป นอกจากนั้นยังมีการปลูกพืชผักสวนครัวปลูกมันสำปะหลัง ยางพารา เป็นต้น

๖.๒ การประมง

ราษฎรบางส่วนมีการเลี้ยงสัตว์น้ำในพืนา เช่น ปลา และกบ เป็นต้น

๖.๓ การปลูกสัตว์

การปลูกสัตว์ มีการเลี้ยงโค กระบือ สุกร เป็ด และไก่ เป็นต้น

๖.๔ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปิมน้ำมัน	จำนวน	๑	แห่ง
- ปิมน้ำมัน (ปิมหลด)	จำนวน	๓	แห่ง
- แก๊ส	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงสี	จำนวน	๑๘	แห่ง
- ร้านค้าย่อยประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๒๔	แห่ง
- ร้านซ่อมจักรยานยนต์	จำนวน	๑	แห่ง

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านกุดยาลวน	จำนวน ๑๗๔	ครัวเรือน ประชากร ๖๗๔ คน	มีพื้นที่การทำนา ๒,๕๐๐ ไร่
หมู่ที่ ๒ บ้านกุดเม็ก	จำนวน ๑๒๗	ครัวเรือน ประชากร ๔๕๖ คน	มีพื้นที่การทำนา ๒,๖๕๐ ไร่
หมู่ที่ ๓ บ้านกาจับ	จำนวน ๑๓๖	ครัวเรือน ประชากร ๖๕๓ คน	มีพื้นที่การทำนา ๑,๗๕๐ ไร่
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองเต่า	จำนวน ๑๐๑	ครัวเรือน ประชากร ๔๖๓ คน	มีพื้นที่การทำนา ๑,๙๐๐ ไร่
หมู่ที่ ๕ บ้านดอนเสือ	จำนวน ๙๘	ครัวเรือน ประชากร ๓๘๙ คน	มีพื้นที่การทำนา ๑,๒๕๐ ไร่
หมู่ที่ ๖ บ้านคิม	จำนวน ๑๑๗	ครัวเรือน ประชากร ๓๘๒ คน	มีพื้นที่การทำนา ๑,๙๐๐ ไร่
หมู่ที่ ๗ บ้านไผ่	จำนวน ๑๑๖	ครัวเรือน ประชากร ๔๔๔ คน	มีพื้นที่การทำนา ๒,๑๐๙ ไร่

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ด้านการเกษตรมีการปลูกข้าว ปลูกพืชผักสวนครัวปลูกมันสำปะหลัง ยางพารา เป็นต้น

๗.๓ ข้อมูลแหล่งน้ำทางการเกษตร

- ลำน้ำ, ลำห้วย จำนวน ๔ สาย
- บึง, หนอง และอื่น ๆ จำนวน ๙ แห่ง

๗.๔ ข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ที่ใช้ผลิตประปา คือ น้ำใต้ดิน

๘. ศาสนาประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ราษฎรในตำบลกุดยาลวน นับถือศาสนาพุทธเป็นส่วนใหญ่ มีวัด ๖ แห่ง คือ

- | | | | |
|----------------------|----------|-----------|--------------|
| ๑. วัดจันทน์ทิ | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๒ | บ้านกุดเม็ก |
| ๒. วัดการุญญาวาส | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๓ | บ้านกาจับ |
| ๓. วัดศรีสว่างอารมณ์ | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๔ | บ้านหนองเต่า |
| ๔. วัดป่าศรีมงคล | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๑ | บ้านกุดยาลวน |
| ๕. วัดศรีดาวเรือง | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๖ | บ้านคิม |
| ๖. วัดวัดเวฬุวัน | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๗ | บ้านไผ่ |

วัดป่า ๑ แห่ง คือ

- | | | | |
|-----------------|----------|-----------|---------|
| ๑. วัดป่าไผ่นอก | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๗ | บ้านไผ่ |
|-----------------|----------|-----------|---------|

สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง คือ

- | | | | |
|--------------------------|----------|-----------|-------------|
| ๑. สำนักสงฆ์ถ้ำพระวนาราม | ตั้งอยู่ | หมู่ที่ ๕ | บ้านดอนเสือ |
|--------------------------|----------|-----------|-------------|

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

บุญกุ่มข้าวใหญ่ บุญข้าวจี บุญพระเวสสันดร มหาชาติ บุญตบทราย บุญเดือนหก พิธีเลี้ยงปู่ตาบุญ
เข้าพรรษา บุญออกพรรษา บุญข้าวประดับดิน บุญข้าวสาก งานลอยกระทง เป็นต้น

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาอีสาน หรือภาษาลาวสำเนียงอุบลราชธานี

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

เขตพื้นที่ตำบลกุดยาลวนมีลำห้วยลำน้ำขนาดเล็กไหลผ่าน ๔ สาย คือ ห้วยขุหลุก กุดยาลวน กุดสีดา และกุดปลาแข้ง
นอกจากนั้นจะเป็นหนองน้ำสาธารณะ จำนวน ๑๐ แห่ง บ่อน้ำตื้น ๑๐ แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

เขตพื้นที่ตำบลกุดยาลวน มีลักษณะป่าไม้เป็นป่าเต็งรัง หรือป่าโปร่งแล้ง ขึ้นได้ในที่ดินต้นค่อนข้างแห้งแล้งเป็น
ดินทรายหรือดินลูกรัง ถ้าเป็นดินทรายก็มีความร่วนสึกระบายน้ำได้ดี แต่ไม่สามารถจะเก็บรักษาความชุ่มชื้นไว้ได้เพียงพอ
ในฤดูแล้ง ถ้าเป็นดินลูกรังดินจะตื้นมีสีค่อนข้างแดงคล้ำ เหมือนป่าโปร่ง ประกอบด้วยต้นไม้ผลัดใบขนาดกลางและ
ขนาดเล็กขึ้นห่างๆ กระจายไม่ค่อนแน่นทึบ พื้นป่ามีหญ้าและไม้กระจำพวกไผ่เพ็ก ไผ่จืดขึ้นทั่วไป มีลูกไม้
ค่อนข้างหนาแน่น บางแห่งเป็นที่ราบมีดินทรายค่อนข้างลึก ต้นไม้มักจะมีขนาดสูงและใหญ่ ขึ้นเป็นกลุ่มๆ คล้ายป่าเบญจ
พรรณ และมีป่าสาธณประโยชน์ เช่น ดอนกุดปลาแข้ง ดอนป่าพอก ดอนปู่ตา ดอนป่าช้าของแต่ละหมู่บ้าน เป็นต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT 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 โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (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 การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

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 (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
- (๓) และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten)การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT ทำให้ตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ และกำหนดทิศทางเป้าหมาย ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ ระดับองค์กร รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การสั่งการได้รวดเร็ว

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. การคมนาคมเส้นทางการทำงานค่อนข้างไม่เอื้ออำนวยเนื่องจากถนนเป็นเส้นทางในหมู่บ้านและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางครั้งต้องเสียเวลากับการเดินทางถึงเข้าสำนักงานช้า

โอกาส (Opportunities)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threats)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน หรือระบบยึดหยุ่น เกิดการทำงานแบบสองมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัยค่อนข้างไม่ชัดเจน ไม่เข้มงวด
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การแก้ไขปัญหของฝ่ายท้องที่เป็นการมองปัญหา การแก้ไขปัญหอย่างแยกส่วน องค์การบริหารส่วนตำบล

กุดยาลวน จะต้องใช้โอกาสสภาพนอก (Opportunities) และจุดแข็ง (Strengths) ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด พยายามให้ตัวกระทำภายนอก ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats) ทำความเสียหายให้กับตำบลให้น้อยที่สุดและพยายามหลีกเลี่ยง หรือแก้ไขจุดอ่อน (Weaknesses) ของตำบลเพื่อโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัญหา ระดับตัวบุคลากร รายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ

ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

๔. ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๕. เข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่นการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย
๖. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๗. กฎหมาย ระเบียบข้อสั่งการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนและนำปัญหาความต้องการของประชาชน จุดแข็ง จุดอ่อน มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและแปลงแผนสู่การปฏิบัติองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุงถนน สะพาน ก่อสร้างท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) การก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
- (๓)การขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- (๔) การติดตั้งระบบโทรศัพท์ โทรสาร และการบริการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า
- (๕) การพัฒนาแหล่งน้ำ

๒.ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) การอบรมให้ความรู้การส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) การอบรมนำความรู้ทางวิชาการโดยนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเหมาะสม
- (๓) การส่งเสริมพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ
- (๔) การส่งเสริมด้านการเกษตร การทำพืชสวน พืชไร่

๓.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเสริมสร้างทักษะของคนในชุมชนทั้งด้านจิตใจการศึกษา
- (๒) การสนับสนุนด้านการกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้
- (๓) การสนับสนุนด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา
- (๔) การสนับสนุนอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน

๔.ด้านการสาธารณสุข

- (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภารกิจรอง

๑.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การรักษาความสะอาดจัดระบบรักษาสิ่งแวดล้อม

๒.การเมืองการบริหาร

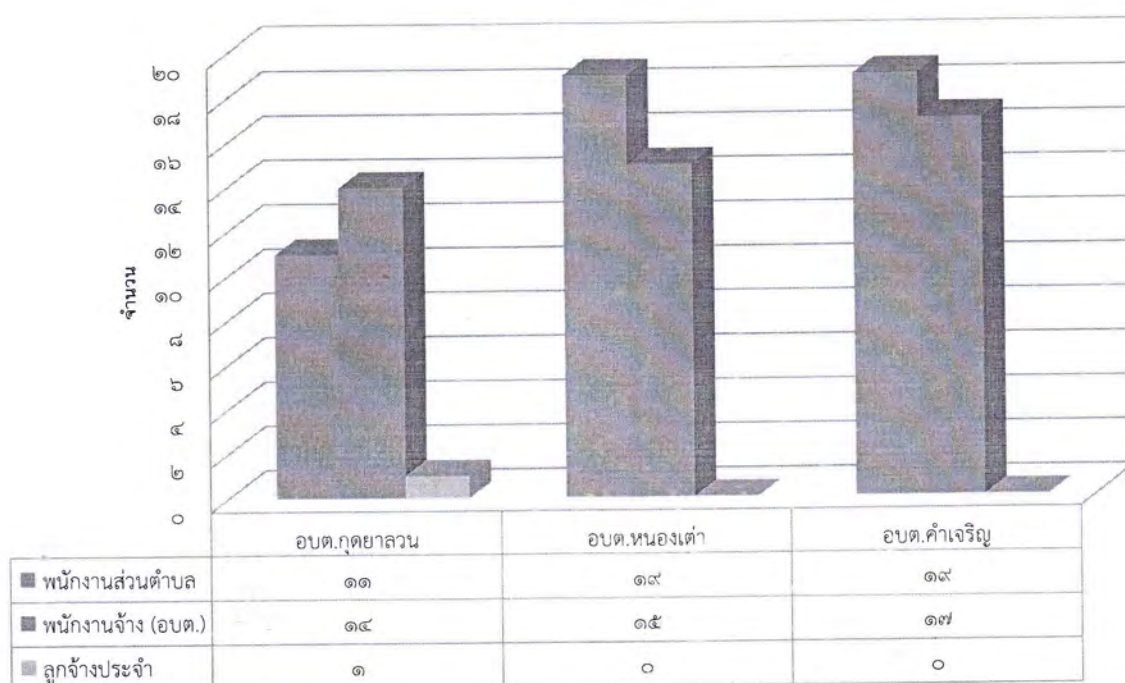
(๑) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.การพัฒนาการท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวในเขต อบต.ให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า และ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสอง แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไป โครงสร้างส่วนราชการ และข้อมูลอัตรากำลังคน ของอปท. ดังนี้

ลำดับ	จำนวน ส่วน ราชการ	อปท.	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน จ้าง (อบต.)	ลูกจ้าง ประจำ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร
๑	๕	อบต.กุดยาลวน	๑๑	๑๔	๑	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๗	๓,๕๖๑
๒	๔	อบต.หนองเต่า	๑๙	๑๕	๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๙	๓,๖๗๖
๓	๔	อบต.คำเจริญ	๑๙	๑๗	๐	๒๙,๖๐๐,๐๐๐	๗	๔,๓๙๑

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกุดยาลวน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล ให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การ จ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

๒.๓ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนเช่น กฎระเบียบ การแบ ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๔ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาหลวงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาหลวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาหลวงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาหลวง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๖๓	แต่งตั้งคณะทำงาน	
สิงหาคม ๖๓	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาร งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
สิงหาคม ๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.คำเจริญ, อบต.หนองเต่า
สิงหาคม ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดอุบลราชธานีพิจารณา	
สิงหาคม ๖๓	ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ประชุมพิจารณา ให้ความเห็นชอบ	
กันยายน ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.กุดยาหลวง	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
กันยายน ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ตุลาคม ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดอุบลราชธานี , อำเภอตระการพืชผล

บทวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาหลวง ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละ
ส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มี
อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน	
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑ อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒ อัตรา

สำนักงานปลัด อบต.

๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ช่างไม้ (ทักษะ)	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป						
๖.	คนสวน	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๙	อัตรา

กองคลัง

๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี*	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ		จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานจ้าง						
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๙	อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน กองคลัง

*ผอ.กองคลัง เสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับการเกษียณของตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน (ลูกจ้างประจำ) ปี ๒๕๖๕

**ผอ.กองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งเจ้าจัดเก็บรายได้

กองช่าง

๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นายช่างโยธา*	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างไฟฟ้า**	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้าง

๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๕ อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน กองช่าง

*ผอ.กองช่าง เสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนายช่างโยธา

**ผอ.กองช่าง เสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า

กองการศึกษาฯ

๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษาฯ	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	จำนวน	๔	อัตรา
๔.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๒	อัตรา
๕.	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	จำนวน	-	อัตรา

พนักงานจ้าง

๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	จำนวน	๕	อัตรา
๘.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
๙.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๑๖ อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*ผอ.กองการศึกษาฯ เสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนักวิชาการศึกษาฯ

กองสวัสดิการสังคม

๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
----	--	----------------------	----------	-------	---	-------

พนักงานจ้าง

๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
----	------------------------------	--------	-------	---	-------

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒ อัตรา

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติงานกิจ โครงการ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลัง คนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๒
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๒
๖	สายงานการสอน	คศ.๑-คศ๒	๖
๗	ลูกจ้างประจำ	กลุ่ม ๑	๑
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อบต.)	-	๑๓
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	ทักษะ	๕
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑
๑๑	พนักงานจ้าง (อบต.)	ทั่วไป	๑
๑๒	พนักงานจ้าง (ศพด.)	ทั่วไป	๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาชวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม	

๔.๕ งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานบริหารจัดการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	๔.๕ งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานบริหารจัดการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาหลวงจึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาวอน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลูกตาวอน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างไม้ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-			
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (อบต.)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดจันทน์ทิ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ศพด.วัดศรีสว่างอารมณ์								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.บ้านกาจับ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดเวฬุวัน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดศรีดาวเรือง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** -ว่าง-
ศพด.วัดถ้ำพระ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								****
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๘	-	-	-	

หมายเหตุ

ลำดับ	เครื่องหมาย	รายละเอียด
๑	*	อยู่ระหว่างขั้นตอนการสรรหาโดยการรับโอน (กรณีปลดลือคสายบริหาร) กำหนด วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๒	**	ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) เกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (เกิดวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๐๔)
๓	***	อยู่ระหว่างขอยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กองการศึกษา) พันสภาพใน วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตามคำสั่งอบต.กุดยาลวน ที่ ๖๙/๖๒ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๖๒)
๔	****	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติเห็นชอบการรับโอน แล้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว กำหนดวันที่โอนและวันรับโอน วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่อุปกรณ์			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(เงินเดือน)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๐	๔๐๑,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๓๕,๑๕๐) *
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๕,๑๕๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ท.ก.	๑	๑	๒๗๑,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๕,๑๕๐)
๕	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๕,๑๕๐)
๖	ผู้ช่วยนักบริหารงานท้องถิ่น (๑๕,๐๐๐)		๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๖๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๗๐,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๕๕,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๑๐	ช่างไม้ (ที่กะ)		๑	๑	๑๖๐,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๑๑	คนงานทั่วไป		๑	๐	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๐,๕๐๐)
๑๒	กองคลัง (๐๔)		๑	๑	๓๕๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๓๕,๑๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	ท.ก.	๑	๑	๓๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๓๕,๑๕๐)
๑๔	เจ้าพนักงานคลัง	ท.ก.	๑	๑	๒๖๕,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๕,๑๕๐)
๑๕	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๕,๑๕๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง		๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง		๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๕๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๑๕,๐๐๐)
รวมหน้า ๑			๑๘	๑๕	๔,๓๕๗,๕๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๔,๓๕๗,๕๖๐	๔,๓๕๗,๕๖๐	๔,๓๕๗,๕๖๐	

(ลงชื่อ)  (นางสาวแสงเดือน ขาดตา)  (นางอรอนงค์ วัฒนา)  (นางอรอนงค์ วัฒนา) 

ผู้รายงานข้อมูล (นางสาวแสงเดือน ขาดตา) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
 ผู้ตรวจสอบ (นางอรอนงค์ วัฒนา) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
 ผู้ตรวจการคลัง (นางอรอนงค์ วัฒนา) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ (เพิ่มเติม)
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง(๒) ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑๕	กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(เงินเดือน)
๒๐	พนักงานช่าง ผู้ช่วยช่างโยธา (๑๑,๕๐๐)		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๓๖,๖๖๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑๑,๕๐๐)		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๒๓	กองการศึกษา(๐๘) ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๒๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	(๒๖,๖๖๐)
๒๔	พนักงานงานกรกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑๑,๕๐๐)		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๒๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทน์ ครู (๒๖,๖๖๐)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๐,๖๖๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	งบอุดหนุน
๒๖	พนักงานงานช่างเทคนิค ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๕๖๐)		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	งบอุดหนุน
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีวิชัย ครู (๒๖,๖๖๐)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๐,๖๖๐	๔๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	งบอุดหนุน
๒๘	พนักงานงานช่างเทคนิค ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๕๖๐)		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	งบอุดหนุน
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้าน ครู (๒๖,๖๖๐)		๑	๑	๓๒๐,๖๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	งบอุดหนุน
รวมหน้า ๒			๑๑	๘	๒,๖๕๖,๑๒๐	๑๖,๐๐๐	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	๑,๕๕๖,๑๒๐	๑,๖๑๐,๒๖๐	๑,๖๖๖,๐๐๐	๑,๖๖๖,๐๐๐	

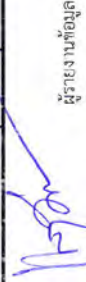
(ลงชื่อ)  ผู้รายงานข้อมูล
(นางสาวณงนง วัฒนา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสุวิมล ทัชชัย)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางอภินันท์ วัฒนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางอภินันท์ วัฒนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดหญ้า

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๐	พนักงานช่างตามภารกิจ				๑๘๐,๐๐๐														(เงินเดือน)
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒๐,๑๐๐)		๑	๑	๖๑,๒๐๐	๐	๑	๑											
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊ะ) (๑๒,๘๖๐)		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐														งบอุดหนุน งบอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวมื่น				๑๓๖,๘๐๐														งบอุดหนุน
๓๒	ครู (๒๖,๑๐๐)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑											งบอุดหนุน
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑											งบอุดหนุน
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีดาวเรือง																		งบอุดหนุน
	ครู (๒๕,๘๓๐)	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑											งบอุดหนุน
๓๕	พนักงานช่างตามภารกิจ																		***
	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊ะ)		๑	๐				๑	๑										-ว่าง-
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวพระ																		งบอุดหนุน
	ครู (๒๕,๘๓๐)		๑	๑	๓๐๘,๒๔๐	๐	๑	๑											งบอุดหนุน
รวมหน้า			๗	๖	๑,๔๓๔,๗๖๐	๘๕,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	๗๒,๐๐๐	๗๕,๗๖๐	๘๐,๑๖๐	๙๔,๖๘๐	๑๑๑,๒๔๐	๑๒๘,๔๐๐	

(ลงชื่อ)  ผู้รายงานข้อมูล
(นางสาวแสงเดือน ขาดตา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวสุรัสดี ทรัพย์วิญ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางอนงค์ วนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยลวน

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางอนงค์ วนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยลวน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด	การใช้จ่ายที่ถือว่าการเพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	(เงินเดือน)
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๓,๓๖๐)		๑	๑	๑๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	
๓๘	กองสวัสดิการและสังคม(๑๑)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	****
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑๑,๕๐๐)		๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	
	รวมหน้า ๔		๓	๑	๖๘๑,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	๒๐,๑๐๐	๒๕,๗๖๐	๒๖,๓๔๐	๒๖,๓๔๐	๒๖,๓๔๐	๒๖,๓๔๐	
(๔)	รวมทั้งสิ้น		๓๙	๓๐	๙,๑๒๖,๕๔๐	๕๘๘,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	-	๓๕๖,๓๖๐	๓๘๗,๓๖๐	๓๙๓,๑๒๐	๓๙๓,๑๒๐	๓๙๓,๑๒๐	๓๙๓,๑๒๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี ๖.๗๐																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินเบี้ยยังชีพ)																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครู)																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (หักเงินครูและเงินเบี้ยยังชีพ)																

(ลงชื่อ)  (นางนงนตร์ วัฒนา)

ผู้รายงานข้อมูล
นางสาวแสงเดือน ขาดตา)
นักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์

(ลงชื่อ)  (นางนงนตร์ วัฒนา)

ผู้ตรวจสอบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรวิทย์
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  (นางนงนตร์ วัฒนา)

ผู้ตรวจสอบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรวิทย์
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  (นางนงนตร์ วัฒนา)

ผู้รับรองข้อมูล
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยสุมาลย์

หมายเหตุ

๑	*	รองปลัดออต. อยู่ระหว่างขั้นตอนการสรรหาโดยการรับโอน (กรณีปลดล๊อคสายบริหาร) กำหนด วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๒	**	ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) เกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (เกิดวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๐๔)
๓	***	อยู่ระหว่างขอยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางการหนึ่งสี่ล้านห้าหมื่น ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กองการศึกษาฯ) พื้นที่ภาพในวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตามคำสั่งออบต.กุดยาลวน ที่ ๖๙/๖๒ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๖๒)
๔	****	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติเห็นชอบการรับโอน แล้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดวันที่ให้โอนและวันรับโอน วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

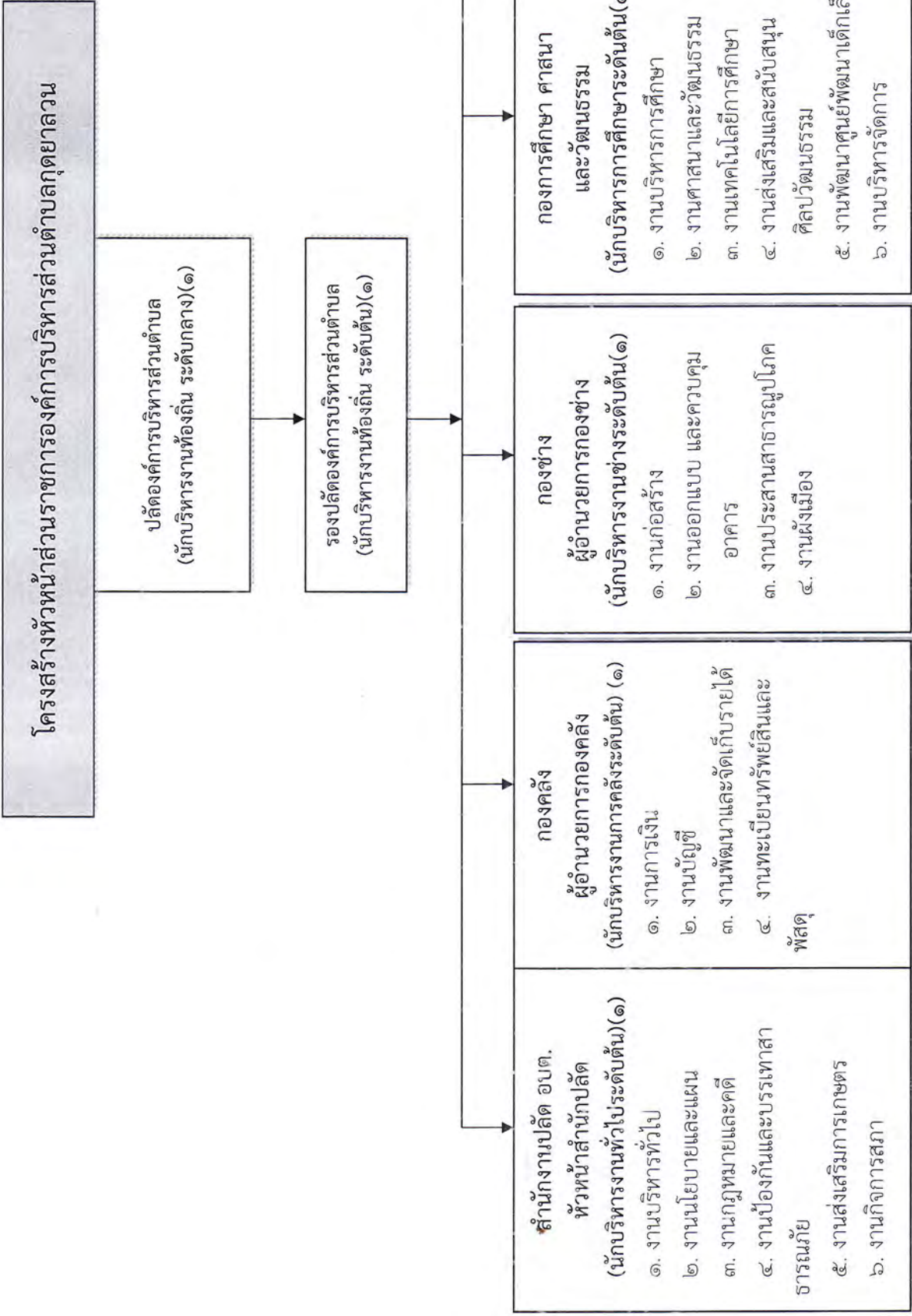
๑. ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

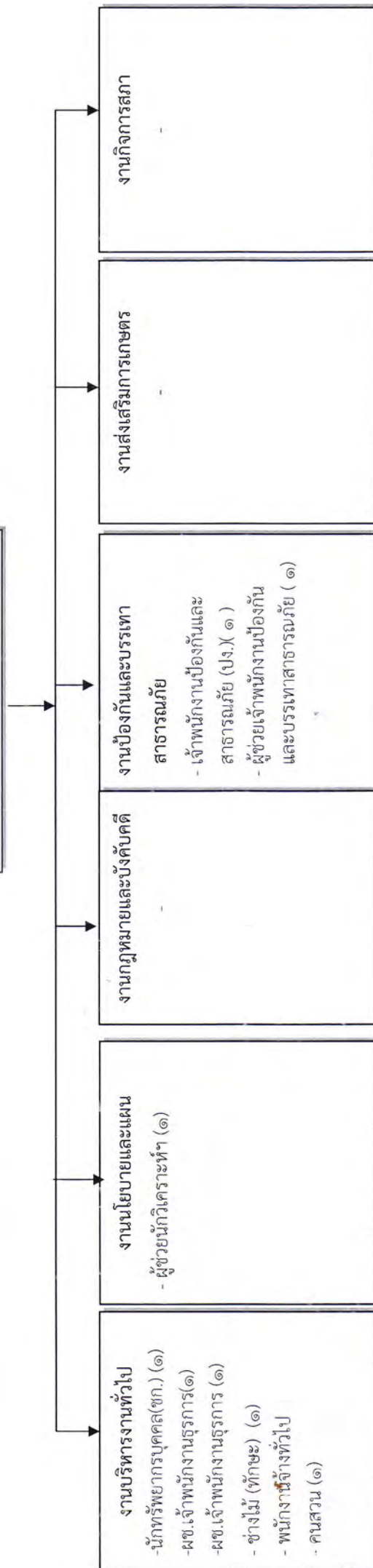
ใช้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕% เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ ปีงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นฐานในการคำนวณการค่าใช้จ่าย มาตรการ ๓๕

ที่	รายการ	รายจ่ายตามข้อบัญญัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๔	ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๕	ฐานในการคำนวณ ปี ๒๕๖๖
๑	๙ งบประมาณการ ๔๐%				
	ฐานในการคำนวณประจำปี ๒๕๖๓	๓๑,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๑,๗๐๐,๐๐๐.๐๐	๑,๕๕๕,๐๐๐.๐๐	๑,๖๖๔,๒๕๐.๐๐
	ฐานรายจ่ายเงินเบี่ยงชีฟ	๖,๑๓๓,๒๐๐.๐๐	๖,๑๓๓,๒๐๐.๐๐	๓๐๙,๖๖๐.๐๐	๓๒๕,๑๔๓.๐๐
๒	ฐานในการคำนวณประจำปี หักเงินเบี่ยงชีฟ		๒๕,๕๖๖,๘๐๐.๐๐	๖,๕๐๒,๘๖๐.๐๐	๖,๕๐๒,๐๐๓.๐๐
				๒๕,๕๖๖,๘๐๐.๐๐	๒๕,๕๖๖,๘๐๐.๐๐
				๑๗๙,๕๕๐.๐๐	๑๘๔,๕๕๐.๐๐
๓	ฐานในการคำนวณประจำปี หักเงินคง	๓,๕๕๕,๘๐๐.๐๐	๓,๕๕๕,๘๐๐.๐๐	๓,๗๖๔,๒๕๐.๐๐	๓,๙๕๖,๖๕๒.๐๐
			๒๕,๑๑๑,๒๐๐.๐๐	๒๕,๕๑๖,๗๖๐.๐๐	๒๕,๕๑๖,๕๕๒.๐๐
				๔๕๙,๑๐๐.๐๐	๕๑๓,๕๕๕.๐๐
		๙,๗๕๒,๐๐๐.๐๐	๙,๗๕๒,๐๐๐.๐๐	๑๐,๒๗๑,๑๐๐.๐๐	๑๐,๗๙๔,๖๕๕.๐๐
๔	ฐานในการคำนวณประจำปี หักเงินเบี่ยงชีฟ + หักเงินคง		๒๑,๕๕๕,๐๐๐.๐๐	๒๑,๐๑๓,๙๐๐.๐๐	๒๑,๕๑๖,๕๕๕.๐๐



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

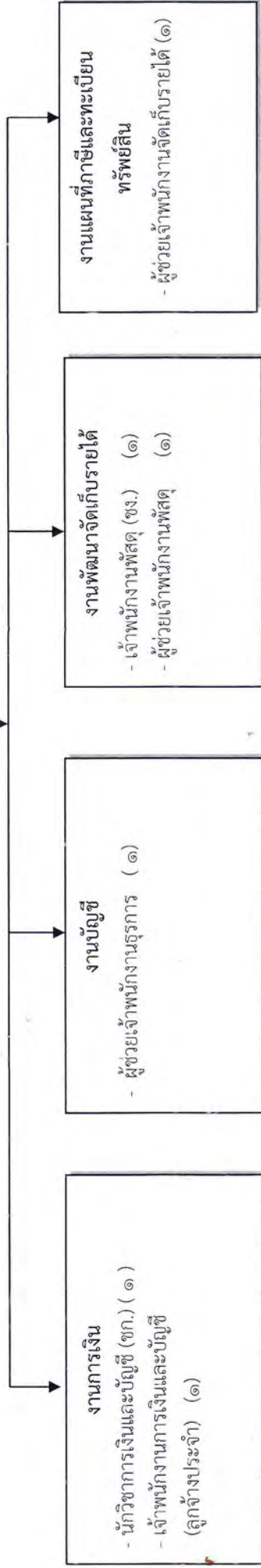
หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๕	๑	๕

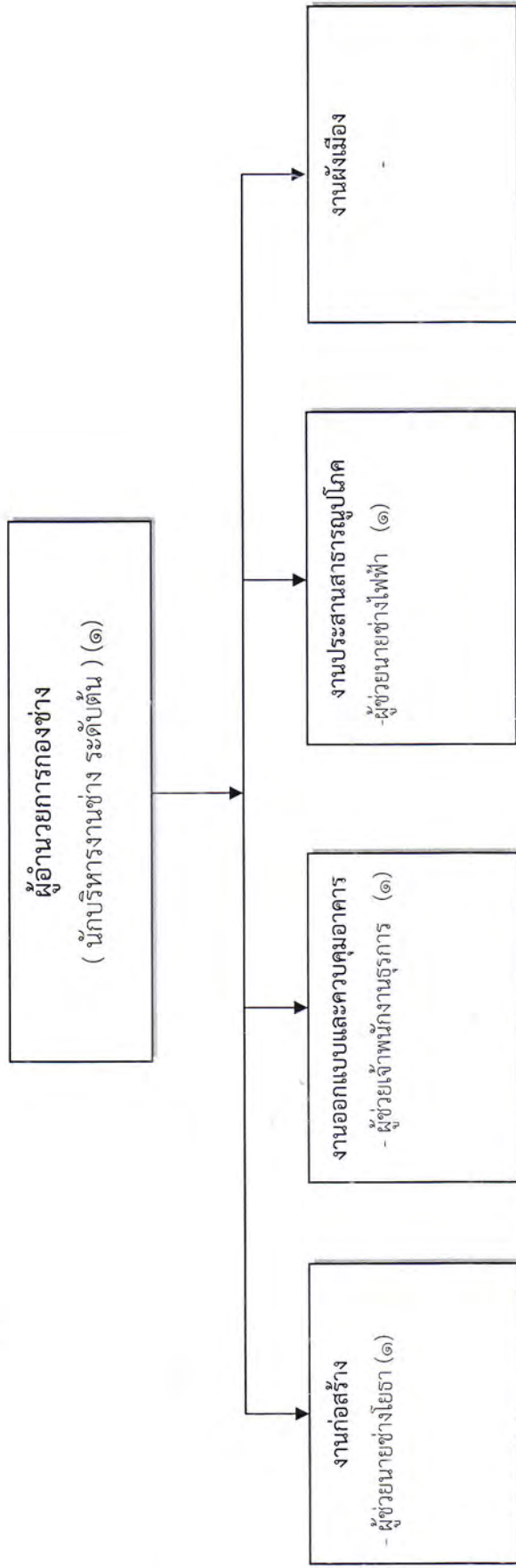
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	-	๗

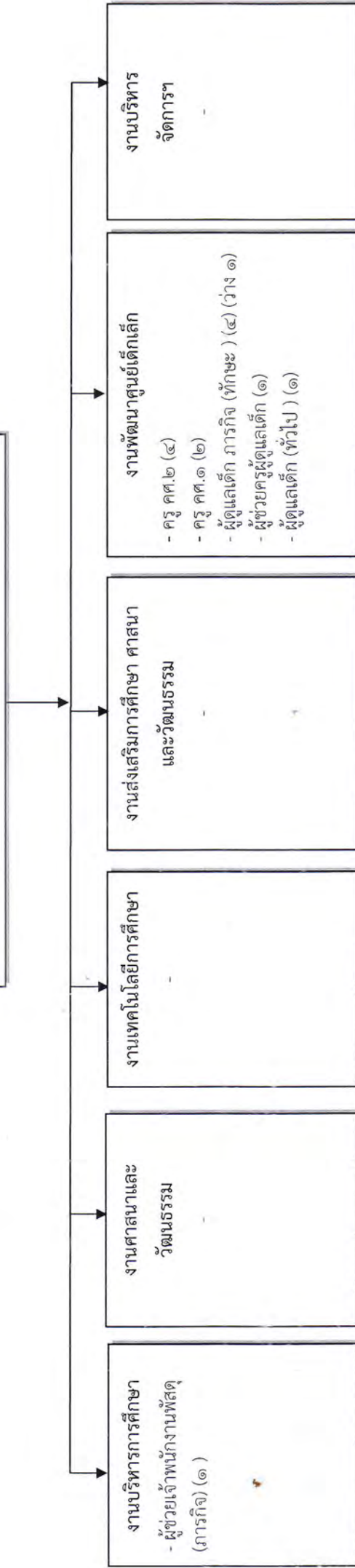
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

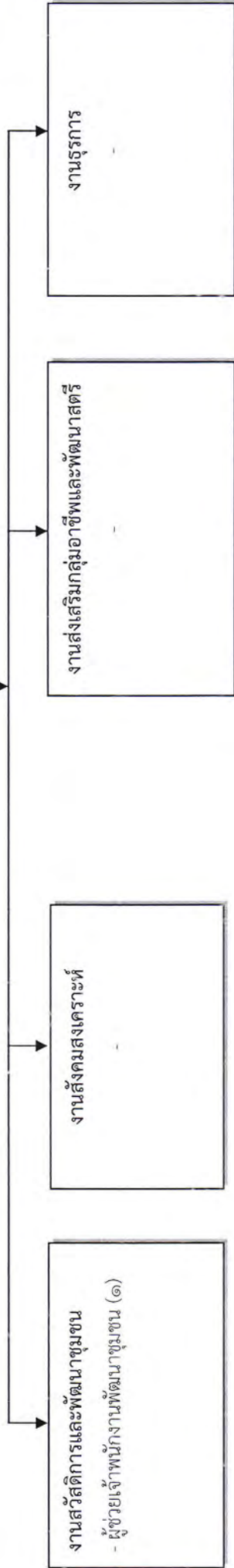
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			บุคลากรครู				พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	หน.ศูนย์ฯ	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๔	-	๖	๑	๑๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นางอนงค์ วัฒนา	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๕๐ (๓๙,๑๙๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๓๕,๒๕๐ (๕๓,๑๙๐x๑๒)
๒	ว่าง	-	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๕๔๐ (๓๖,๙๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๕๔๐ (๓๖,๙๙๕x๑๒) *
๓	น.ส.นิภากร เพ็ญพิมพ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐ (๓๓,๑๘๐x๑๒)
๔	น.ส.แสงเดือน ขาดดา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป การตลาด	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	พ.ก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)
๕	นายขวัญตะวัน จันทโพธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างไฟฟ้า	๗๖-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	๗๖-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ป.ง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)

สำนักปลัดอบต.(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖	พนักงานจ้าง นางสาวสมฤดี พิมพ์ระ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)
๗	นายวุฒิพงษ์ พาศิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐x๑๒)
๘	น.ส.ทณตะวัน กอบแก้ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไปการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๐๔๐ (๑๔,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๐๔๐ (๑๔,๑๗๐x๑๒)
๙	นายสมพร เสี่ยงชนะ	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ช่างไม้ (หักกะ)	-	-	ช่างไม้ (หักกะ)	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐x๑๒)
๑๐	นายไพศาล สุขสนาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๐๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๐๔๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวดุจณี คงยิ่ง	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาชุมชน	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนสวน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	กองคลัง นางสุรัสวดี ทีเขียว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๘,๕๖๐ (๓๐,๓๘๐x๑๒)
๒	น.ส.จินตนา มากลัย	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต การบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)
๓	น.ส.อภิญญา บุญจรัส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค บริหารธุรกิจ การเงินการธนาคาร	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๖๔,๘๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๘๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)
๔	ลูกจ้างประจำ นางศุภา ไม้น้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ การเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)
๕	พนักงานจ้าง น.ส.มิ่งอร พันต้น	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐x๑๒)
๖	น.ส.อภิญญา อุ่นคำ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)
๗	น.ส.อรทัย กันทะมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	กองช่าง นายศักดิ์ชัย วัชรพันธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรม ก่อสร้าง	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๒๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๘,๒๒๐ (๔๐,๓๖๐x๑๒)
๒	พนักงานช่าง นายพงษ์เทพ เวชกามา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)
๓	นางสาวนิสสลด หอมจำปา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)
๔	นายสุริยัน แสงทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง อิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๑,๒๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๑,๒๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)

กองการศึกษาฯ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	กองการศึกษาฯ นางสาววิภากรณ์ สืบบุญ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต พลศึกษา	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๘,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐวิภา เบ้าคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง บริหารธุรกิจ การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)
๓	สพด.วัดจันทน์ นางพิสมัย เพ็ญชาติ	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๐	ครู	คศ.๒	๓๒๐,๖๔๐ (๒๖,๗๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๐,๖๔๐ (๒๖,๗๒๐x๑๒) อุดหนุนกรมฯ
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางบุญหลาย อิมพลี	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒) อุดหนุนกรมฯ
๕	สพด.วัดศรีสว่างอารมณ์ นางสำกรวย โสตะมรรค	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๑	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๔๓๑	ครู	คศ.๒	๓๑,๗๒๐ (๒,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๑,๗๒๐ (๒,๕๖๐x๑๒) งบอปต.

กองการศึกษาฯ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวบุญมา โพธิ์พา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)			๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒) อุดหนุนงบฯ
									๓๓,๐๐๐ (๒,๗๕๐x๑๒)			๓๓,๐๐๐ (๒,๗๕๐x๑๒) งบอุด.
๗	สหพัฒน์บ้านก้าน นางสาวออรุณ ชุมพันธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต ปฐมวัย	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๒	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๒	ครู	คศ.๑	๓๑๖,๕๖๐ (๒๖,๓๘๐x๑๒)			๓๑๖,๕๖๐ (๒๖,๓๘๐x๑๒) อุดหนุนงบฯ
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวมาลา ลักขณ์ มาลัย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒) อุดหนุนงบฯ
									๖๑,๒๐๐ (๕,๑๐๐x๑๒)			๖๑,๒๐๐ (๕,๑๐๐x๑๒) งบอุด.
๙	นางพรพรรณ นิตพัฒน์ธีระกุล	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)			๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒) อุดหนุนงบฯ
									๑๗,๕๖๐ (๑,๔๖๐x๑๒)			๑๗,๕๖๐ (๑,๔๖๐x๑๒) งบอุด.
๑๐	สหพัฒน์เวทวัน นางสมพาน สิริบสี	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๓	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๓๓	ครู	คศ.๒	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๕๕,๔๔๐ (๒๙,๖๒๐x๑๒) อุดหนุนงบฯ

กองการศึกษาฯ (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน		
๑๑	พบนง จ้างทั่วไป(ดูแลเด็กเล็ก)	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒) อุดหนุนจากกรมฯ
๑๒	ศพด.วัดศรีดาวเรือง นางจรงค์ บรรเทิง	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๘	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๘	ครู	คศ.๒	๓๐๘,๗๖๐ (๒๕,๗๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๕๐,๗๖๐ (๒๙,๒๒๐x๑๒) อุดหนุนจากกรมฯ
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		*** ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) งบอปต.
๑๔	ศพด.วัดถ้ำพระ นางประนอม บุญจวบ	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๙	ครู	คศ.๑	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๙	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๒๔๐ (๒๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	-	๓๐๘,๒๔๐ (๒๕,๗๒๐x๑๒) อุดหนุน จากกรมฯ
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวปวีณา ศรีชัย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมวัย		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๐๐x๑๒) อุดหนุนจากกรมฯ
									๒๓,๑๖๐ (๑,๘๖๐x๑๒)	-	-	-	๒๓,๑๖๐ (๑,๘๖๐x๑๒) งบอปต.

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	กองสวัสดิการสังคม -ว่าง-		๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๔,๐๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	**** ๓๓๖,๓๖๐ (๒๔,๐๓๐x๑๒)
๒	พนักงานจ้าง นางสาวละอองดาว เหล็กดี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)

หมายเหตุ

๑	*	รองปลัด อบต. อยู่ระหว่างขั้นตอนการสรรหาโดยการรับโอน (กรณีปลัดลี้ภัยสาวยบริหาร) กำหนด วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓
๒	**	ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) เกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (เกิดวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๐๔)
๓	***	อยู่ระหว่างขอยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ตำแหน่ง (ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (กองการศึกษา) พื้นที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตามคำสั่ง อบต.กุดยาลวน ที่ ๖๔/๖๒ ลว. ๔ มีนาคม ๒๕๖๒)
๔	****	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติเห็นชอบการรับโอน แล้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดวันให้โอนและวันรับโอน วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลุดยาลวนตามแนวทางข้างต้นนั้น 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุยาลวนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยาลวน ประกอบด้วย

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

แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อปต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของปลัดอปต. ให้มี ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อปต. ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัด อปต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของรองปลัดอปต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมาก ยิ่งขึ้น	รองปลัด อปต. ได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้า สำนักงานปลัดหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองคลังหรือ ผู้อำนวยการอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้อำนวยการกองช่างหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๖	หลักสูตรผู้บริหาร การศึกษาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนัก ทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/

๘๐

๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
							๙๑

๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม	ครูผู้ดูแลเด็กหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๖	๖	๖	/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม	พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๓	๑๓	๑๓	/
๑๗	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม	พนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ	๓๙	๓๙	๓๙	/

๒๒

๑๘	พัฒนาศักยภาพ	เพื่อและการพัฒนาท้องถิ่น ให้กับบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องที่ ผู้นำกลุ่มอาชีพฯ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ เนื้อหา และสาระสำคัญในข้อ ระเบียบกฎหมาย ตลอดจน หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้องกับการ การบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ฯ	พนักงานจ้าง ได้รับ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี พนักงานส่วนตำบล ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓๙	๓๙	๓๙	/
----	--------------	---	---	----	----	----	---

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อให้มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

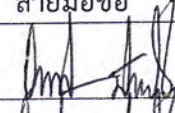
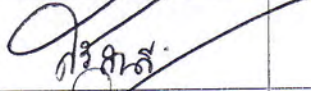
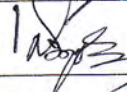
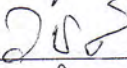
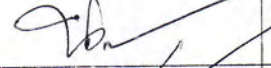
บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
 วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

ผู้เข้าประชุม.....๖.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางอนงค์ วัฒนา	นายก อบต.กุดยาลวน		
๒	นางอนงค์ วัฒนา	ปลัด อบต.กุดยาลวน		
๓	นางสุรัสวดี ทีเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง/รก.ผอ.กอง สวัสดิการสังคม		
๔	นายศักดิ์ชัย วั่งทะพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๕	นางสาวชิราภรณ์ สีบุญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๖	นางสาวนิภากร เพ็ญพิมพ์	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗	นางสาวแสงเดือน ขาดดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
 วันที่ ๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

ผู้เข้าประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางอนงค์ วัฒนา	นายก อบต.กุดยาลวน	เป็นประธานกรรมการ	
๒	นางอนงค์ วัฒนา	ปลัด อบต.กุดยาลวน	เป็นกรรมการ	
๓	นางสุรัสวดี ทีเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง/ร.ก.ผอ. กองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ชัย วั่งทะพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ	
๕	นางสาวจิราภรณ์ สีบุญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ	
๖	นางสาวนิภากร เพ็ญพิมพ์	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ/เลขานุการ	
๗	นางสาวแสงเดือน ขาดดา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม.....คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบองค์ประชุมแล้ว
นางอนงค์ วัฒนา ตำแหน่ง ปลัดอบต.ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กุดยาลวน กล่าวเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ที่ ๓๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประกอบด้วย

- (๑) นางอนงค์ วัฒนา ตำแหน่งปลัดอบต.ปฏิบัติหน้าที่นายกฯ เป็นประธานกรรมการ
- (๒) นางอนงค์ วัฒนา ตำแหน่งปลัดอบต. เป็นกรรมการ
- (๓) นางสุรัสวดี ทีเขียว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- (๔) นายศักดิ์ชัย วัชระพันธ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- (๕) นางสาววชิราภรณ์ สีบุญ ตำแหน่งผอ.กองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ
- (๖) นางสุรัสวดี ทีเขียว ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ

(๗) นางสาวนิภาภร เพ็ญพิมพ์ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(๘) นางสาวแสงเดือน ชาดดา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล โดยให้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน พิจารณาภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น

ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ

ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดใน
ระยะเวลา ๓ ปีและแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้า

ไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความ

ต้องการกำลังคนนั้น ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาจากภารกิจและปริมาณ

งานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยกำหนดเป็น

แผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-

๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง

พนักงานจ้าง

ที่ประชุม รับทราบ
 ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
 ที่ประชุม -ไม่มี
 ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

นางอนงค์ วัฒนา ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ประธานฯ สืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งกำลังจะครบกำหนด
 ใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะ
 ครบกำหนด และขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงต่อที่ประชุมฯ

น.ส.แสงเดือน ชาดดา ก่อนอื่นขอชี้แจงเกี่ยวกับข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 นกทรัพยากรบุคคล ๑. ตามหนังสืออำเภอตระการพืชผล ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๓/ ว ๗๐๐ ลงวันที่
 ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แจ้งเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
 พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-
 ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี
 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทันกำหนดเวลา จังหวัดอุบลราชธานี กำหนดส่งให้จังหวัด
 (สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อ
 ตรวจสอบและเสนออนุกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบการ
 พิจารณาขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด

๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๗๐
 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขั้นตอนการจัดทำแผน
 อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน	
เป็นกรรมการและเลขานุการ	

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ออกคำสั่งแต่งตั้ง ที่ ๓๑๗ /๒๕๖๓
 ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วครบองค์ประชุมและแจ้งให้คณะกรรมการทุกท่าน
 ทราบแล้วนั้น

๒) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ
 พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น

๓) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบหนังสือที่เกี่ยวข้อง

๔) วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๖) เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

๗) ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓. ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๔. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง

๕. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้น มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ด้วย

๖. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๗. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศ

บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกิน ร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๘. ในทางการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสมโดยพิจารณาอุปเลิหรือเกลี้ยตำแหน่ง

น.ส.แสงเดือน ขาดดา ได้แจกเอกสารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแบบคำนวณนักทรัพยากรบุคคล ในเอกสารข้อ ๙ ของแผนอัตรากำลัง เสนอต่อที่ประชุมฯ ทั้งนี้ได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ดังนี้

๑. ทำหนังสือขอข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังกำลังคน ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของ อบต.ประเภทเดียวกัน บริบทเดียวกัน เพื่อมาเปรียบเทียบและประกอบการพิจารณาอัตรากำลังคนของ อบต.กุดยาลวน

๒. สสำรวจปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง เพื่อประกอบการวิเคราะห์ปริมาณเพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านบริหารงานบุคคล หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อ ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง

สามปี และข้อ ๑.๒ การกำหนดกรอบอัตราข้าราชการ ตัวชี้วัดดังนี้

- มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ
- มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ
- มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการและแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี
- มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการ ครู และพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปีจะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที
- นำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง
- อัตรากำลังให้จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน
- จัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง
- มีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความในประเด็นใด
- นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างหรือจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

โดยฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดตามเอกสารที่แจกในที่ประชุมแล้ว

ที่ประชุม

ร่วมกันทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ขนาดเดียวกันมีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด และหารือที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการกำลังคน พนักงานส่วนตำบลหรือ พนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือยุบเลิก

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลัง

ชื่อ อปท.	ข้อมูลอัตรากำลัง			
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.กุดยาลวน	๑๑	๑	๑๓	๑
อบต.หนองเต่า	๑๙	๐	๑๕	-
อบต.คำเจริญ	๒๐	๐	๑๗	-

ลำดับ	จำนวน ส่วน ราชการ	อปท.	พนักงาน ส่วน ตำบล	พนักงาน จ้าง (อปท.)	ลูกจ้าง ประจำ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวน หมู่บ้าน	จำนวน ประชากร
๑	๕	อบต.กุดยาลวน	๑๑	๑๔	๑	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๗	๓,๔๖๑
๒	๔	อบต.หนองเต่า	๑๙	๑๕	๐	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๙	๓,๖๗๖
๓	๔	อบต.คำเจริญ	๑๙	๑๗	๐	๒๙,๖๐๐,๐๐๐	๗	๔,๓๙๑

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต่า และองค์การบริหารส่วนตำบลคำเจริญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน

ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่แห่ง/หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน อาจจะไม่สามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ หากมีการปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งอาจจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในหัวระหว่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ยังมีความต้องการที่จะขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ หรือการโอน (ย้าย) ถ้ามีการปลดล๊อค และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

มีการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันธูระ

ส่วนตัว ๑ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เพื่อจะทราบปริมาณงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานบริหารจัดการ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๔ งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ๔.๕ งานพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานบริหารจัดการ	

๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานธุรการ	
---	---	--

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน		
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๒	อัตรา
น.ส.นิภาพร เพ็ญพิมพ์ สำนักงานปลัด อบต.						
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนัก ปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้าง	ทั่วไป	ปง/ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๓.	ช่างไม้(ทักษะ)	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้างทั่วไป	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๑.	คนสวน	ทั่วไป		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๙	อัตรา
นางสุรัสวดี ทีเขียว ผอ.กองคลัง						
กองคลัง						
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี*	ทั่วไป	ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ		จำนวน	๑	อัตรา
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน	๙	อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน กองคลัง

*ผู้อำนวยการกองคลังเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับการเกษียณของตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงิน (ลูกจ้างประจำ) ปี ๒๕๖๕

**ผู้อำนวยการกองคลังเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

นายศักดิ์ชัย วัชระพันธ์ ผอ.กองช่างกองช่าง

๑.	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒	นายช่างโยธา*	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา
๓.	นายช่างไฟฟ้า**	ทั่วไป	ปง./ชง.	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้าง

๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๕.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๕ อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่างเสนอข้อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนายช่างโยธา

ผู้อำนวยการกองช่างเสนอข้อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า

นางสาววชิราภรณ์ สีนุญ ผอ.กองการศึกษากองการศึกษา

๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	นักวิชาการศึกษา*	วิชาการ	ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	จำนวน	๔	อัตรา
๓.	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	จำนวน	๒	อัตรา
๔.	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	จำนวน	-	อัตรา

พนักงานจ้าง

๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ		จำนวน	๕	อัตรา
๓.	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
----	----------------------	--------	--	-------	---	-------

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๑๖ อัตรา

การวิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*ผอ.กองการศึกษาเสนอข้อกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

นางสุรัสวดี ทีเขียว ผอ.กองคลัง รักษาการแทนผ.กองสวัสดิการสังคมกองสวัสดิการสังคม

๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	จำนวน	๑	อัตรา
----	---	------------------	--------------	-------	---	-------

พนักงานจ้าง

๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ		จำนวน	๑	อัตรา
----	------------------------------	--------	--	-------	---	-------

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒ อัตรา

การวิเคราะห์ภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนทั้งระดับองค์กร และระดับตัวบุคลากรดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง มีการประสานงานกันทางระบบสารสนเทศให้การสั่งการได้รวดเร็ว	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การคมนาคมเส้นทางการมาทำงานค่อนข้างไม่เอื้ออำนวยเนื่องจากถนนเป็นเส้นทางในหมู่บ้านและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางครั้งต้องเสียเวลากับการเดินทางถึงเข้าสำนักงานช้า

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน หรือระบบยึดหยุ่น เกิดการทำงานแบบสองมาตรฐาน การดำเนินการทางวินัยค่อนข้างไม่ชัดเจน ไม่เข้มงวด ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาหลวง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๕. เข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่นการค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ๘. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย ๖. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน ๗. กฎหมาย ระเบียบข้อสั่งการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

นางอนงค์ วัฒนา
ปลัด อบต.

ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๖๓ โดยพิจารณาให้ใช้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕% เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ ปีงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕ (เอกสารตามที่แจก) และสรุปภาระค่าใช้จ่ายต่อที่ประชุมด้วยค่ะ

น.ส.แสงเดือน ขาดดา
นักทรัพยากรบุคคล

สรุป องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคล ปี ๒๕๖๔ โดยใช้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในปี ๒๕๖๓ ใน
อัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ปี ๒๕๖๓ เปรียบเทียบในแต่ละปี
รายละเอียดการคำนวณตามเอกสาร ข้อ ๙ (ว.๗๐) ที่ได้แจ้งให้คณะกรรมการทุกท่าน
สรุปได้ดังนี้

- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๒
- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๓
- ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๑

ซึ่งการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปรายละเอียดดังนี้

งบประมาณรายจ่าย		ค่าใช้จ่าย บุคลากร (๑)	ประโยชน์ตอบ แทนอื่น ๑๕% (๒)	รวมค่าใช้จ่าย ทั้งหมด (๑)+(๒)	ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	จำนวน					
๒๕๖๔	๓๑,๗๐๐,๐๐๐	๗,๐๐๖,๐๘๐	๑,๐๕๐,๙๑๒	๘,๐๕๖,๙๙๒	๒๕.๔๒	
๒๕๖๕	๓๓,๒๘๕,๐๐๐	๗,๒๗๓,๕๐๐	๑,๐๙๑,๐๒๕	๘,๓๖๔,๕๒๕	๒๕.๑๓	
๒๕๖๖	๓๔,๙๔๙,๒๕๐	๗,๕๓๙,๔๘๐	๑,๑๓๐,๙๒๒	๘,๖๗๐,๔๐๒	๒๔.๘๑	

หมายเหตุ : ๑. ประโยชน์ตอบแทนอื่นคิด (๑) x ๑๕ %

๒. ร้อยละ ๔๐ คิดจาก (๑) + (๒) x ๑๐๐หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่าย

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๑.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

= (๓๑,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๒.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

= (๓๑,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๕๘๕,๐๐๐ = ๓๓,๒๘๕,๐๐๐ บาท

๓.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

= (๓๓,๒๘๕,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๖๖๔,๒๕๐ = ๓๔,๙๔๙,๒๕๐ บาท

๑. การดำรงตนให้ตั้งมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่ออยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ โดยที่พนักงาน อบต.กุดยาลวน มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้ง การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานอบต.มีความประพฤติที่ดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานอบต.มีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติยศในฐานะของพนักงานอบต. อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณาต่อตนเอง

ข้อ ๑. พนักงานอบต.พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒. พนักงานอบต.พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงประโยชน์ โดยมีขอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๓. พนักงานอบต.พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๑. พนักงานอบต.พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๒. พนักงานอบต.พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ ขยันหมั่นเพียรถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๓. พนักงานอบต.พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๔. พนักงานอบต.พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ข้อ ๑. พนักงานอบต.พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของ ตน ทั้งให้ความคิดเห็นการช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๒. พนักงานอบต.ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงานขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๓. พนักงานอบต.พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๔. พนักงานอบต.พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ

ข้อ ๕. พนักงานอบต.พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑. พนักงานอบต.พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ ๒. พนักงานอบต.พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๓. พนักงานอบต.พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัย ที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

มติที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของอบต.กุดยาลวน

นางอนงค์ วัฒนา ให้ทุกส่วนราชการนำแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่นายกอบต. ของอบต.กุดยาลวน และประกาศมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของอบต. ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด และให้ทางบุคลากร ผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นำไปบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธานกรรมการ มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอหรือข้อชี้แนะอื่นใดจะให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีมติขึ้นขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่ร่วมประชุมแผนในครั้งนี้ และขอปิดประชุมค่ะ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวแสงเดือน ชาติดา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางอนงค์ วัฒนา)
ประธานกรรมการฯ



ที่ อบ ๗๔๙๐๑/ ๕๐๕

องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง
๑๐๑ หมู่ ๒ ต.กุตยาหลวง อ.ตระการพืชผล
จ.อุบลราชธานี ๓๔๑๓๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๔. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๕. CD ข้อมูล ข้อ ๘.๒ ข้อ ๙ และข้อ ๑๑ จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง แล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประกาศใช้แผนดังกล่าว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีเพื่อโปรดทราบ พร้อมนี้ ได้รายงานให้อำเภอตระการพืชผลทราบ ด้วยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางอนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง

โทร. /โทรสาร. ๐๔๕-๒๙๒๐๑๘ ๐๘๘-๖๒๐๙๔๑๗



ที่ อบ ๗๔๙๐๑/ ๙๑๐

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
๑๐๑ หมู่ ๒ ต.กุดยาลวน อ.ตระการพืชผล
จ.อุบลราชธานี ๓๔๑๓๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอตระการพืชผล

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๔. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๕. CD ข้อมูล ข้อ ๘.๒ ข้อ ๙ และข้อ ๑๑ จำนวน ๑ แผ่น

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประกาศใช้แผนฯ ดังกล่าว ให้อำเภอตระการพืชผล เพื่อโปรดทราบ พร้อมนี้ ได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทราบ โดยตรง ด้วยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางอนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

โทร. /โทรสาร. ๐๔๕-๒๙๒๐๑๘ ๐๘๘-๖๒๐๙๔๑๗

ที่ อบ ๗๔๙๐๑/ ๗๐ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง
๑๐๑ หมู่ ๒ ต.กุตยาหลวง อ.ตระการพืชผล
จ.อุบลราชธานี ๓๔๑๓๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน ท่าน - ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๑-๗

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ ฉบับ
๔. แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง ตามระยะเวลาที่กำหนด และกำหนดส่วนราชการให้มีความเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะ และแผนพัฒนาบุคลากร(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนดังกล่าว แล้ว นั้น

เพื่อเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการรับทราบการบริหารงานบุคคลในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านได้ประชาสัมพันธ์และติดประกาศให้ประชาชนในท้องถิ่นท่านได้รับทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นางอนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตยาหลวง

โทร. / โทรสาร. ๐๔๕-๒๙๒๐๑๘

แบบแสดงรายการจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลลุดดาลวน อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

(ที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด ตามนัยมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542)

1. งบประมาณตามข้อบัญญัติ (ระบุงบประมาณที่กำหนดไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2563)

รายการ	งบประมาณที่ตั้งไว้ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ %	หมายเหตุ
(1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี	31,700,000.00		
(2) งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่นที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและ เงินกู้ หรือเงินอื่นใด	12,137,568.00	38.29	$(2) \times 100$ (1)
(3) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด			

2. งบประมาณรายได้ - รายจ่ายจริง โดยใน (1) ให้ระบุงบประมาณรายจ่ายที่เบิกจ่ายไปแล้วจริง และใน (2) ให้ระบุ
ประมาณการที่คาดว่าจะเบิกจ่ายในช่วงระยะเวลาที่เหลือจาก (1) แล้วรวมเป็นรายจ่ายทั้งปีงบประมาณใน (3) และ (4)

รายการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี (จ่ายจริง)	งบประมาณรายจ่าย ด้านเงินเดือน (จ่ายจริง)	คิดเป็นร้อยละ %
(1) งบประมาณรายจ่ายจริงตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ.2562 ถึง เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563	17,681,518.47	7,361,416.33	
(2) งบประมาณการรายจ่ายตามระยะเวลาที่เหลือจากข้อ(1)ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2563	4,500,000.00	1,500,000.00	$(4) \times 100$ (3)
	(3)	(4)	
รวมทั้งปี (1) + (2) เท่ากับ	22,181,518.47	8,861,416.33	39.95
		(5)	$(3) \times 40$
วงเงินรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่สามารถจ่ายได้ (40%)		8,872,607.39	100
วงเงินคงเหลือจากรายจ่ายด้านเงินเดือน ฯ ที่ยังไม่ถึง 40%		11,191.06	(5) - (4)
รายได้จริงที่รวมเงินอุดหนุน	(6) รายได้จริงตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ.2562 ถึง เดือน 31 กรกฎาคม พ.ศ.2563	(6) 24,526,868.04	$(6) + (7)$ 28,026,868.04 <u>รวมรายได้จริง</u>
เงินกู้ หรือเงินอื่นใด	(7) ประมาณการรายได้ตามระยะเวลาที่เหลือตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2563	(7) 3,500,000.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 7 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563

(ลงชื่อ).....ผู้สำรวจ

(นางสาวจินตนา มาลัย)

นักวิชาการเงินและบัญชี

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวสุรสีดี ทีเขียว)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นางอนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลุดดาลวน

ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามมาตรา 35 แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน อำเภอดุสิต จังหวัดอุบลราชธานี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (รวมครุ)

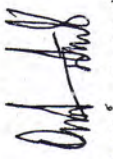
ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 (ทั้งปี)

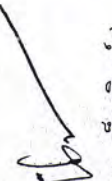
ที่	รายการ	ตั้งไว้	จ่ายจริง	คงเหลือ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน			
	1 เงินเดือน(พนักงานฯ)	5,733,080.00		
	2 เงินประจำแห่ง (พนักงานส่วนท้องถิ่น)	886,800.00		
	3 เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	-		
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	77,000.00		
	- เงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ	-	6,650,176.00	
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) ฯลฯ	-		
2	เงินค่าจ้าง	-		
	1 ค่าจ้างประจำ	277,680.00		
	2 ค่าจ้างชั่วคราว	3,530,048.00		
	3 เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	379,960.00	-	
		10,884,568.00	6,650,176.00	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-		
	1 เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	166,000.00	165,440.00	
	2 เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	220,000.00	88,267.00	
	3 เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	65,000.00		
	4 เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน	340,000.00		
	5 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือการศึกษาบุตร	187,000.00		
	6 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการพยาบาล	-		
	7 เงินสวัสดิการช่วยเหลือบุตร	-	452,380.00	
	8 ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544	240,000.00		
		-		
	9 เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนประจำปี	35,000.00	5,153.33	
		1,253,000.00	711,240.33	
4	เบี้ยยังชีพต่าง ๆ	-		
	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	-	-	
	เบี้ยยังชีพผู้พิการ	-	-	
	เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	-	-	
	รวม	12,137,568.00	7,361,416.33	

บัญชีเสนอเพื่อขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยาลวน อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ ที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง ชื่อ - นามสกุล		ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		คุณวุฒิ/ตรงกับ คุณสมบัติ		อัตราค่าตอบแทน		รวมทั้งสิ้น	สัญญาจ้างเดิม			หมายเหตุ
	สำนักปลัด			ทั่วไป	ภารกิจ	ค่าตอบแทน	เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ	เลขที่ สัญญาจ้าง	วันที่เริ่ม สัญญาจ้าง		วันสิ้นสุด สัญญาจ้าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑	นางสาวทานตะวัน กอบแก้ว		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		ปริญญาตรี	-	๑๔,๑๗๐		๑๔,๑๗๐	๑๐-ก.ย.-๖๓			
๒	นายสมพร เสียงเสนาะ		ภารโรง (ผู้มีทักษะ)	/		ม. ๖	-	๑๓,๓๔๐		๑๓,๓๔๐	๑๐-ก.ย.-๖๓			
๓	นายไพศาล สุขสนาม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		ปวส.		๑๒,๔๒๐		๑๓,๒๘๕	๑๐-ก.ย.-๖๓			
๔	นายวุฒิพงษ์ พาศิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	/		ปวส.เทคนิคยานยนต์		๑๔,๑๕๐		๑๔,๑๕๐	๑๐-ก.ย.-๖๓			
กองคลัง														
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑	นางสาวบังอร พันต้น		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	/		ปริญญาตรี		๑๒,๔๕๐	๗๕๕	๑๓,๒๘๕	๑๐-ก.ย.-๖๓			
๒	นางสาวอภิญญา อุ่นคำ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	/		ปริญญาตรี		๑๒,๑๖๐	๑,๑๒๕	๑๓,๒๘๕	๑๐-ก.ย.-๖๓			
๓	นางสาวอรทัย กันทะมา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	/		ปวส.การบัญชี		๑๑,๗๐๐	๑,๕๕๕	๑๓,๒๕๕	๑๐-ก.ย.-๖๓			
กองช่าง														
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑	นางสุริยัน แสงทอง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	/		ปริญญาตรี		๑๑,๗๖๐	๑,๕๒๕	๑๓,๒๘๕	๑๐-ก.ย.-๖๓			

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวแสงเดือน ซาตดา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางอณรงค์ วนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนิภากร เพ็ญพิมพ์)
หัวหน้างานปลัด

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางอณรงค์ วนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

-๒-

ลำดับ ที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง ชื่อ - นามสกุล	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		คุณวุฒิ/ตรงกับ เฉพาะตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทน		รวมทั้งสิ้น	สัญญาจ้างเดิม				หมายเหตุ
			ทั่วไป	ภารกิจ		ค่าตอบแทน	เงินเพิ่ม ค่าครองชีพ		เลขที่ สัญญาจ้าง	วันที่เริ่ม สัญญาจ้าง	วันสิ้นสุด สัญญาจ้าง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)													
๑	นางบุญหลาย ติมพลี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		/	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๑๓,๙๖๐	-	๑๓,๙๖๐	๐๑๑/๒๕๖๐	๑-๑๑-๕๕	๓๐-๑๑-๖๓		
๒	นางสาวบุญมา โพธิ์พา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		/	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๑๔,๑๕๐	-	๑๔,๑๕๐	๐๑๔/๒๕๖๐	๑-๑๑-๕๕	๓๐-๑๑-๖๓		
๓	นางสาวเยาวลักษณ์ มาลัย	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		/	ปริญญาตรี (จิตวิทยา)	๒๐,๑๐๐	-	๒๐,๑๐๐	๐๑๒/๒๕๖๐	๑-๑๑-๕๕	๓๐-๑๑-๖๓		
๔	นางสาวปาริชา ศรีชัย	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		/	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๑๓,๓๓๐	-	๑๓,๓๓๐	๐๑๕/๒๕๖๐	๑-๑๑-๕๕	๓๐-๑๑-๖๓		
๕	นางพรพนธ์ นิตพัฒน์ธีระกุล	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		/	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๑๒,๘๖๐	-	๑๒,๘๖๐	๐๑๓/๒๕๖๐	๑-๑๑-๕๕	๓๐-๑๑-๖๓		
พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)													
๑	นางสาวนิภาวรรณ ลุสมบัติ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	/		ม.๖	๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๐๐๑/๒๕๖๒	๑-๑๑-๖๒	๓๐-๑๑-๖๓		

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวแสงเดือน ขาดตา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางอมนงค์ วัฒนา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนิภากร เพ็ญพิภพ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล
(นางอมนงค์ วัฒนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุกฤษฎา

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวนจึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2562 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 29,930,954.05 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 10,372,319.02 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 10,383,700.03 บาท

1.1.4 รายการที่ได้กักเงินไว้แบบก่อกำหนดผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการที่ได้กักเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อกำหนดผูกพัน จำนวน 2 โครงการ รวม 34,290.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณ ในปีงบประมาณ 2562 ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2562

(1) รายรับจริง จำนวน 29,066,745.35 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	124,515.75 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	42,556.60 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	268,203.11 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	0.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	500.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	585.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	14,988,136.89 บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	13,642,248.00 บาท

(2) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบัตถประสงค์ จำนวน 28,900.00 บาท

(3) รายจ่ายจริง จำนวน 20,695,004.97 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	5,810,098.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	8,913,962.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	4,506,726.63 บาท
งบลงทุน	จำนวน	136,400.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,327,818.34 บาท

(4) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 28,900.00 บาท

(5) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม จำนวน 1,014,000.00 บาท

(6) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

(7) รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541
 542
 543
 544
 545
 546
 547
 548
 549
 550
 551
 552
 553
 554
 555
 556
 557
 558
 559
 560
 561
 562
 563
 564
 565
 566
 567
 568
 569
 570
 571
 572
 573
 574
 575
 576
 577
 578
 579
 580
 581
 582
 583
 584
 585
 586
 587
 588
 589
 590
 591
 592
 593
 594
 595
 596
 597
 598
 599
 600
 601
 602
 603
 604
 605
 606
 607
 608
 609
 610
 611
 612
 613
 614
 615
 616
 617
 618
 619
 620
 621
 622
 623
 624
 625
 626
 627
 628
 629
 630
 631
 632
 633
 634
 635
 636
 637
 638
 639
 640
 641
 642
 643
 644
 645
 646
 647
 648
 649
 650
 651
 652
 653
 654
 655
 656
 657
 658
 659
 660
 661
 662
 663
 664
 665
 666
 667
 668
 669
 670
 671
 672
 673
 674
 675
 676
 677
 678
 679
 680
 681
 682
 683
 684
 685
 686
 687
 688
 689
 690
 691
 692
 693
 694
 695
 696
 697
 698
 699
 700
 701
 702
 703
 704
 705
 706
 707
 708
 709
 710
 711
 712
 713
 714
 715
 716
 717
 718
 719
 720
 721
 722
 723
 724
 725
 726
 727
 728
 729
 730
 731
 732
 733
 734
 735
 736
 737
 738
 739
 740
 741
 742
 743
 744
 745
 746
 747
 748
 749
 750
 751
 752
 753
 754
 755
 756
 757
 758
 759
 760
 761
 762
 763
 764
 765
 766
 767
 768
 769
 770
 771
 772
 773
 774
 775
 776
 777
 778
 779
 780
 781
 782
 783
 784
 785
 786
 787
 788
 789
 790
 791
 792
 793
 794
 795
 796
 797
 798
 799
 800
 801
 802
 803
 804
 805
 806
 807
 808
 809
 810
 811
 812
 813
 814
 815
 816
 817
 818
 819
 820
 821
 822
 823
 824
 825
 826
 827
 828
 829
 830
 831
 832
 833
 834
 835
 836
 837
 838
 839
 840
 841
 842
 843
 844
 845
 846
 847
 848
 849
 850
 851
 852
 853
 854
 855
 856
 857
 858
 859
 860
 861
 862
 863
 864
 865
 866
 867
 868
 869
 870
 871
 872
 873
 874
 875
 876
 877
 878
 879
 880
 881
 882
 883
 884
 885
 886
 887
 888
 889
 890
 891
 892
 893
 894
 895
 896
 897
 898
 899
 900
 901
 902
 903
 904
 905
 906
 907
 908
 909
 910
 911
 912
 913
 914
 915
 916
 917
 918
 919
 920
 921
 922
 923
 924
 925
 926
 927
 928
 929
 930
 931
 932
 933
 934
 935
 936
 937
 938
 939
 940
 941
 942
 943
 944
 945
 946
 947
 948
 949
 950
 951
 952
 953
 954
 955
 956
 957
 958
 959
 960
 961
 962
 963
 964
 965
 966
 967
 968
 969
 970
 971
 972
 973
 974
 975
 976
 977
 978
 979
 980
 981
 982
 983
 984
 985
 986
 987
 988
 989
 990
 991
 992
 993
 994
 995
 996
 997
 998
 999
 1000
 1001
 1002
 1003
 1004
 1005
 1006
 1007
 1008
 1009
 1010
 1011
 1012
 1013
 1014
 1015
 1016
 1017
 1018
 1019
 1020
 1021
 1022
 1023
 1024
 1025
 1026
 1027
 1028
 1029
 1030
 1031
 1032
 1033
 1034
 1035
 1036
 1037
 1038
 1039
 1040
 1041
 1042
 1043
 1044
 1045
 1046
 1047
 1048
 1049
 1050
 1051
 1052
 1053
 1054
 1055
 1056
 1057
 1058
 1059
 1060
 1061
 1062
 1063
 1064
 1065
 1066
 1067
 1068
 1069
 1070
 1071
 1072
 1073
 1074
 1075
 1076
 1077
 1078
 1079
 1080
 1081
 1082
 1083
 1084
 1085
 1086
 1087
 1088
 1089
 1090
 1091
 1092
 1093
 1094
 1095
 1096
 1097
 1098
 1099
 1100
 1101
 1102
 1103
 1104
 1105
 1106
 1107
 1108
 1109
 1110
 1111
 1112
 1113
 1114
 1115
 1116
 1117
 1118
 1119
 1120
 1121
 1122
 1123
 1124
 1125
 1126
 1127
 1128
 1129
 1130
 1131
 1132
 1133
 1134
 1135
 1136
 1137
 1138
 1139
 1140
 1141
 1142
 1143
 1144
 1145
 1146
 1147
 1148
 1149
 1150
 1151
 1152
 1153
 1154
 1155
 1156
 1157
 1158
 1159
 1160
 1161
 1162
 1163
 1164
 1165
 1166
 1167
 1168
 1169
 1170
 1171
 1172
 1173
 1174
 1175
 1176
 1177
 1178
 1179
 1180
 1181
 1182
 1183
 1184
 1185
 1186
 1187
 1188
 1189
 1190
 1191
 1192
 1193
 1194
 1195
 1196
 1197
 1198
 1199
 1200
 1201
 1202
 1203
 1204
 1205
 1206
 1207
 1208
 1209
 1210
 1211
 1212
 1213
 1214
 1215
 1216
 1217
 1218
 1219
 1220
 1221
 1222
 1223
 1224
 1225
 1226
 1227
 1228
 1229
 1230
 1231
 1232
 1233
 1234
 1235
 1236
 1237
 1238
 1239
 1240
 1241
 1242
 1243
 1244
 1245
 1246
 1247
 1248
 1249
 1250
 1251
 1252
 1253
 1254
 1255
 1256
 1257
 1258
 1259
 1260
 1261
 1262
 1263
 1264
 1265
 1266
 1267
 1268
 1269
 1270
 1271
 1272
 1273
 1274
 1275
 1276
 1277
 1278
 1279
 1280
 1281
 1282
 1283
 1284
 1285
 1286
 1287
 1288
 1289
 1290
 1291
 1292
 1293
 1294
 1295
 1296
 1297
 1298
 1299
 1300
 1301
 1302
 1303
 1304
 1305
 1306
 1307
 1308
 1309
 1310
 1311
 1312
 1313
 1314
 1315
 1316
 1317
 1318
 1319
 1320
 1321
 1322
 1323
 1324
 1325
 1326
 1327
 1328
 1329
 1330
 1331
 1332
 1333
 1334
 1335
 1336
 1337
 1338
 1339
 1340
 1341
 1342
 1343
 1344
 1345
 1346
 1347
 1348
 1349
 1350
 1351
 1352
 1353
 1354
 1355
 1356
 1357
 1358
 1359
 1360
 1361
 1362
 1363
 1364
 1365
 1366
 1367
 1368
 1369
 1370
 1371
 1372
 1373
 1374
 1375
 1376
 1377
 1378
 1379
 1380
 1381
 1382
 1383
 1384
 1385
 1386
 1387
 1388
 1389
 1390
 1391
 1392
 1393
 1394
 1395
 1396
 1397
 1398
 1399
 1400
 1401
 1402
 1403
 1404
 1405
 1406
 1407
 1408
 1409
 1410
 1411
 1412
 1413
 1414
 1415
 1416
 1417
 1418
 1419
 1420
 1421
 1422
 1423
 1424
 1425
 1426
 1427
 1428
 1429
 1430
 1431
 1432
 1433
 1434
 1435
 1436
 1437
 1438
 1439
 1440
 1441
 1442
 1443
 1444
 1445
 1446
 1447
 1448
 1449
 1450
 1451
 1452
 1453
 1454
 1455
 1456
 1457
 1458
 1459
 1460
 1461
 1462
 1463
 1464
 1465
 1466
 1467
 1468
 1469
 1470
 1471
 1472
 1473
 1474
 1475
 1476
 1477
 1478
 1479
 1480
 1481
 1482
 1483
 1484
 1485
 1486
 1487
 1488
 1489
 1490
 1491
 1492
 1493
 1494
 1495
 14

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานการรักษาความสงบภายใน

งบ	งาน	งานป้องกันภัยฝ่าย พลเรือนและระงับ อัคคีภัย	รวม
งบดำเนินงาน		783,800	783,800
ค่าตอบแทน		35,000	35,000
ค่าใช้สอย		659,000	659,000
ค่าวัสดุ		89,800	89,800
งบเงินอุดหนุน		20,000	20,000
เงินอุดหนุน		20,000	20,000
	รวม	803,800	803,800

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานการศึกษา

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา	งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา	รวม
งบบุคลากร		572,184	3,588,800	4,160,984
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		572,184	3,588,800	4,160,984
งบดำเนินงาน		527,000	2,105,056	2,632,056
ค่าตอบแทน		67,000	117,000	184,000
ค่าใช้จ่าย		400,000	1,280,730	1,680,730
ค่าวัสดุ		60,000	682,326	742,326
ค่าสาธารณูปโภค		0	25,000	25,000
งบลงทุน		22,100	0	22,100
ค่าครุภัณฑ์		22,100	0	22,100
งบเงินอุดหนุน		0	855,000	855,000
เงินอุดหนุน		0	855,000	855,000
รวม		1,121,284	6,548,856	7,670,140

รายงานตามงบและงบรายจ่าย
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานสาธารณสุข

งบ	งาน	งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น	รวม
งบดำเนินงาน		896,400	896,400
ค่าใช้จ่าย		856,400	856,400
ค่าวัสดุ		40,000	40,000
งบเงินอุดหนุน		245,000	245,000
เงินอุดหนุน		245,000	245,000
	รวม	1,141,400	1,141,400

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานสังคมสงเคราะห์

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	รวม
งบบุคลากร		558,744	0	558,744
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		558,744	0	558,744
งบดำเนินงาน		100,000	40,000	140,000
ค่าตอบแทน		30,000	0	30,000
ค่าใช้จ่าย		65,000	40,000	105,000
ค่าวัสดุ		5,000	0	5,000
งบเงินอุดหนุน		0	20,000	20,000
เงินอุดหนุน		0	20,000	20,000
รวม		658,744	60,000	718,744

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานเกษตรและชุมชน

งบ	งาน	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเกษตรและชุมชน	งานไฟฟ้าถนน	รวม
งบบุคลากร		1,018,620	0	1,018,620
เงินเดือน (ฝ่ายประจำ)		1,018,620	0	1,018,620
งบดำเนินงาน		309,084	434,100	743,184
ค่าตอบแทน		71,000	0	71,000
ค่าใช้สอย		126,700	20,000	146,700
ค่าวัสดุ		111,384	414,100	525,484
งบลงทุน		177,600	1,105,900	1,283,500
ค่าครุภัณฑ์		177,600	0	177,600
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง		0	1,105,900	1,105,900
รวม		1,505,304	1,540,000	3,045,304

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

งบ	งาน	งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	รวม
งบดำเนินงาน		20,000	20,000
ค่าใช้จ่าย		20,000	20,000
งบเงินอุดหนุน		122,900	122,900
เงินอุดหนุน		122,900	122,900
	รวม	142,900	142,900

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยยาลวน
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

งบ	งาน	งานกีฬาและ นันทนาการ	งานศาสนาวัฒนธรรม ท้องถิ่น	รวม
	งบดำเนินงาน	170,000	180,000	350,000
	ค่าใช้สอย	100,000	180,000	280,000
	ค่าวัสดุ	70,000	0	70,000
	งบเงินอุดหนุน	0	40,000	40,000
	เงินอุดหนุน	0	40,000	40,000
	รวม	170,000	220,000	390,000

แผนงานการเกษตร

งบ	งาน	งานส่งเสริมการเกษตร	รวม
	งบดำเนินงาน	30,000	30,000
	ค่าวัสดุ	30,000	30,000
	รวม	30,000	30,000

รายงานตามงานและงบรายจ่าย
 องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเตา
 อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

แผนงานงบกลาง

งบ	งาน	งบกลาง	รวม
งบกลาง		7,367,800	7,367,800
งบกลาง		7,367,800	7,367,800
	รวม	7,367,800	7,367,800

ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน
อ.ตระการพิพิธ จ.อุบลราชธานี

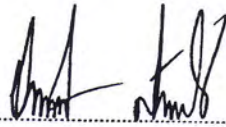
โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดยาลวน และโดยอนุมัติของนายอำเภอตระการพิพิธ

- ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 31,700,000 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 31,700,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	10,389,912
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	803,800
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	7,670,140
แผนงานสาธารณสุข	1,141,400
แผนงานสังคมสงเคราะห์	718,744
แผนงานเคหะและชุมชน	3,045,304
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	142,900
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	390,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	30,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	7,367,800
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	31,700,000

ข้อ 7. ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีวิทยาลงมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

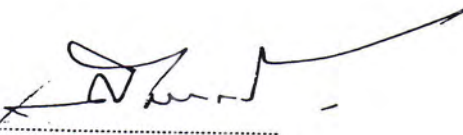
ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2562

(ลงนาม) 

(นางอนงค์ วัฒนา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลลพบุรีวิทยาลง

อนุมัติ

(ลงนาม) 

(นายสมมาฤทธิ์ โพธิ์)

ตำแหน่ง นายอำเภอตระการพืชผล

ค่าแถมงบประมาณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยาลวน

อ.ตระการพืชผล จ.อุบลราชธานี

	รายรับจริง ปี 2561	ประมาณการ ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	130,952.33	125,000.00	125,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบ อนุญาต	86,036.50	31,700.00	31,700.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	217,837.31	200,000.00	200,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	10.00	200,000.00	120,000.00
หมวดรายได้จากทุน	1,820.00	3,000.00	3,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	436,656.14	559,700.00	479,700.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,450,140.77	14,784,300.00	16,064,300.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,450,140.77	14,784,300.00	16,064,300.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	12,512,211.00	15,156,000.00	15,156,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	12,512,211.00	15,156,000.00	15,156,000.00
รวม	28,399,007.91	30,500,000.00	31,700,000.00

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2561	ประมาณการ ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	5,662,966.00	6,854,000.00	7,367,800.00
งบบุคลากร	9,232,513.00	12,189,576.00	12,920,288.00
งบดำเนินงาน	4,201,245.22	8,427,524.00	8,635,912.00
งบลงทุน	1,033,500.00	1,276,000.00	1,445,100.00
งบเงินอุดหนุน	1,009,212.50	1,752,900.00	1,330,900.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	21,139,436.72	30,500,000.00	31,700,000.00
รวม	21,139,436.72	30,500,000.00	31,700,000.00