



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์เป็นประธาน เห็นสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลลุมสุมาลย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลุมสุมาลย์บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลุมสุมาลย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure โดยเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของสำนัก/กอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลสุมาลย์ และ สำนัก/กอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสุมาลย์ มีแผนการพัฒนางานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสุมาลย์ มีความครบถ้วน และสามารถแก้ไขปัญหาของตำบลสุมาลย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสุมาลย์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบลไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนที่เพิ่มมากขึ้น
- ๑.๓ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๔ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
- ๑.๕ ไฟฟ้าส่องทางมีจำนวนจำกัด

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๒.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๓.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๓.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

๓.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขภาพอนามัยของประชาชน

๔. ปัญหาด้านอุปโภค - บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังจากฤดูฝนทำให้ทรัพย์สินทางการเกษตรเสียหาย

๔.๔ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ

๔.๕ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง

๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของประชาชน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและบำรุงรักษาป่าไม้

๖.๒ พื้นที่มีลักษณะเป็นลูกคลื่นไม่เหมาะสมแก่เพาะปลูก

๖.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ คือ “ตำบลน่าอยู่ ส่งเสริมวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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))
- (๗) การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

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) สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (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 และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มมาลย์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มมาลย์ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มมาลย์ เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ โดยใช้หลักการ SWOT ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ ส่งเสริมวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑	ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒	ด้านคมนาคมทางบก/ทางน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓	ด้านทรัพยากรมนุษย์
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔	ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน เป็นการประเมินผลการวิเคราะห์ตามสภาพพื้นที่และทรัพยากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์มีฐานะเป็นนิติบุคคล เอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่
๒. มีพื้นที่เหมาะสำหรับการเกษตร ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ยูคาลิปตัส เป็นต้น
๓. มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน
๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จำนวน ๗ แห่ง เพื่อเพิ่มโอกาสให้เด็กได้รับการเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาอย่างเหมาะสม
๕. มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ คือ ประเพณีไทโส้
๖. มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชน

จุดอ่อน (W = Weakness)

๑. ไม่มีระบบชลประทาน
๒. ช่วงฤดูฝนปัญหาถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
๓. ช่วงฤดูร้อนปัญหาเรื่องฝุ่นละออง
๔. แหล่งน้ำต้นเขินไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้
๕. ขาดการรวมกลุ่มผู้ผลิตที่เข้มแข็ง
๖. ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร
๗. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว
๘. เงินงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามแผนงาน/โครงการ
๙. ขาดระบบการบริหารจัดการด้านขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๐. ระบบไฟฟ้าในครัวเรือนไม่ทั่วถึง
๑๑. ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง
๑๒. ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๑๓. ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๔. ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อย
๑๕. ปัญหาโรคติดต่อ และปัญหาสุขภาพของประชาชน
๑๖. ปัญหายาเสพติด
๑๗. ปัญหาวัฒนธรรมเสื่อมถอย

โอกาส (O = Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลเอื้อต่อการบริหารจัดการพื้นที่
๒. พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ
๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำ
๔. รัฐบาลมีนโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ
๕. ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกลและมีกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อุปสรรค (T = Threat)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม
๒. ปัญหาที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย
๔. การผลิตสินค้าเกษตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดทำให้ราคาสินค้าตกต่ำ
๕. วัฒนธรรมต่างชาติ สื่อต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ตเข้ามามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชนทำให้กระแสบริโภคนิยม วัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

๖. สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐานทำให้ถนนชำรุดเร็วกว่าปกติ
๗. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๘. แรงงานภาคเกษตรในพื้นที่ขาดแคลน
๙. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงสูง ทำให้ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้น

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

๑) ปัจจัยด้านการเมือง

กล่าวคือ การพัฒนาจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการเมืองมากกว่าแนวทางและวิธีการ แต่หากการเมืองมีเงื่อนไขบางประการที่เป็นอุปสรรค จะส่งผลให้การพัฒนาไม่ก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อาทิ การปรับเปลี่ยนคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ต้องปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงาน ระบบบริหารงาน ซึ่งต้องมีวิธีการเปลี่ยนแปลงให้รวดเร็วและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด

๒) ปัจจัยด้านสังคม

พื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรมและสังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมชนบท ทำให้ประชาชนมีความใกล้ชิดสัมพันธ์และเป็นสังคมเอื้ออาทร การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ก็เช่นเดียวกัน จะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี ขณะนี้มีกลุ่มอาชีพ และองค์กรต่าง ๆ เกิดขึ้นหลายกลุ่ม

๓) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ท้องถิ่นยังขาดแคลนเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร สารสนเทศอินเทอร์เน็ตตำบล ศูนย์บริการร่วม (One stop service) ยังไม่สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์จึงต้องมีการปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในปัจจุบัน

๔) ปัจจัยด้านระบบราชการ

เนื่องจากการทำงานตามระบบราชการไทย มักทำงานแบบต่างคนต่างทำ ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีลักษณะของการรวมศูนย์ที่ส่วนกลางมากเกินไป การทำงานแบบราชการที่ยึดกฎระเบียบตายตัวขาดความยืดหยุ่นจะส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยความลำบาก

๕) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

สังคมไทยมีเงื่อนไขทางวัฒนธรรมหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

ชาตวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม สังคมไทยในปัจจุบันขาดความเหนียวแน่น ขาดความร่วมมือร่วมใจ คนในสังคมจึงมองการพัฒนาว่าเป็นเรื่องของรัฐบาล ข้าราชการท้องถิ่นไม่เกี่ยวกับตนเอง

รักความสนุกและความสบาย คนไทยส่วนใหญ่สนใจความบันเทิงมากกว่าการแสวงหาความรู้ จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น

สังคมอุปถัมภ์ สังคมไทยยังมีลักษณะสังคมอุปถัมภ์ เห็นแก่พวกพ้องมากกว่าส่วนรวม ผู้ที่มีอำนาจมักแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง โดยที่ประชาชนไม่กล้าขัดขวาง เพราะต้องพึ่งพาอาศัย ดังนั้น เมื่อมีการกระจายอำนาจ อาจกลายเป็นแหล่งผลประโยชน์ให้กับผู้มีอิทธิพลได้หากควบคุมไม่ดี

ขาดการเปิดกว้างทางความคิดและการรับฟังความเห็นของผู้อื่น สังคมไทยมีค่านิยมว่า การมีความคิดที่แตกต่างหรือการเป็นแกะดำ เป็นสิ่งไม่ดี มองผู้ที่มีคิดแตกต่างเป็นศัตรู และพยายามหักล้างความคิดซึ่งมักกระทำโดยใช้อารมณ์มิได้ใช้เหตุผลเป็นที่ตั้ง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้เรียนที่ปัจจุบันมุ่งสร้างคนให้คิดเป็นทำเป็น

ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ล้วนเป็นปัจจัยหลักที่หน่วยงานกำหนดตรงพัฒนาท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญและนำไปใช้วิเคราะห์วางแผนกำหนดทิศทางและนโยบาย โดยเฉพาะปัจจัยด้านการเมือง ซึ่งมีอิทธิพลมากต่อการพัฒนา เพราะหากแม้ว่าจะมีการขยับหรือพัฒนาปัจจัยอื่นมากเพียงใด แต่หากปัจจัยการเมืองไม่ถูกพัฒนาย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้ยาก

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้หลักการ SWOT และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน แก้ไขปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดงานขึ้นใหม่ และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทภารกิจขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในตำแหน่งประเภทผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด อบต. ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	สำนักงานปลัด อบต. ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานการเจ้าหน้าที่* ๖. งานกิจการสภา* ๗. งานกฎหมายและคดี* ๘. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* ๙. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม* ๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* ๑๑. งานรักษาความสะอาด* ๑๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ*	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๕ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๔ กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒,๓,๔
กองคลัง ๑. งานการเงิน ๒. งานบัญชี ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔. งานพัสดุ	กองคลัง ๑. งานการเงิน ๒. งานบัญชี ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน*	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๓,๔

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานประสานสาธารณูปโภค	กองช่าง ๑. งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานประสานสาธารณูปโภค ๔. งานผังเมือง*	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๒
กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสังคมสงเคราะห์ ๒. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๓. งานพัฒนาชุมชน	กองสวัสดิการสังคม ๑. งานสังคมสงเคราะห์ ๒. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๓. งานพัฒนาชุมชน ๔. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี*	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ที่ ๑,๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	

หมายเหตุ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการคมนาคม ทางบก ทางน้ำ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

หน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

หน้าที่ความรับผิดชอบ บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมหน่วยงานบางหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ งานประชุมสภา การจัดทำทะเบียนผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๒ งาน และมีอัตรากำลังที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานอำนาจการ
- งานเลือกตั้ง
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานรัฐพิธี
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานงบประมาณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานวางแผนการศึกษา
- งานจัดทำแผน โครงการและงบประมาณด้านการศึกษา
- งานจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. งานการเจ้าหน้าที่*

- งานบริหารงานบุคคล
- งานแผนอัตรากำลัง
- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. งานกิจการสภา*

- งานประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗. งานกฎหมายและคดี*

- งานนิติกรรมสัญญา
- งานร้องทุกข์ - ร้องเรียน
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*

- งานกำกับดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานประเมินและจัดทำรายงานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๙. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม*

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานชีวอนามัย
- งานอนามัยชุมชน
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานควบคุมมลพิษโรงงาน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข*

- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. งานรักษาความสะอาด

- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดขยะมูลฝอย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- งานเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท

งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๑. งานการเงิน

- งานรับและเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- ด้านพัฒนารายได้
- ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานการจัดซื้อจัดจ้าง
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ
- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน*

- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑. งานก่อสร้าง

- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานซ่อมแซมทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง
- งานประมาณราคา
- งานข้อมูลทางวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม
- งานเขียนแบบ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานประสานสาธารณูปโภค

- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- งานสวนสาธารณะ
- งานขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานผังเมือง*

- งานควบคุมแนวอาคาร แนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์
- งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง
- งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการ สังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและ สนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑. งานสังคมสงเคราะห์

- งานสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง
- งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ
- งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนาคตา ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง
- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมอง และปัญญา
- งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานพัฒนาชุมชน

- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี*

- งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางภาษี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ *กำหนดงานเพิ่ม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสุมาลย์ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักงานปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
รวม (๑+๒)	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๕	๔๖	๔๖	๔๖	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี				อัตรากำลังคน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
			จำนวนทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑										
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	(๔๐๕๖๐)		
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	(๓๖๘๖๐)		
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																							
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๓๓๔๖๐)		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	(๓๐๗๙๐)		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	(๓๐๗๙๐)		
๖	นิติกร	ขก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	(๒๙๑๑๐)		
๗	นักวิชาการศึกษา	ขก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	(๒๘๕๕๖๐)		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	(๑๒๙๗๐)		
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๔๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	(๔๐๒๕๐)		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	(๒๔๒๗๐)		
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ																							
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	(๑๒๘๐๐)		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(๑๑๓๘๐)		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)		๑	๑	๑๔๘,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	(๑๒๓๗๐)		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๑๖,๗๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	๕,๐๔๐	(๙๖๙๐)		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม		
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																							
๑๖	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	(๙๐๐๐)		
๑๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙๐๐๐)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอีสุก																							
๑๘	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างจากศูนย์พัฒนา		
๑๙	ครู		๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ้างจากศูนย์พัฒนา		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหอย																							
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๔,๔๕๖,๖๘๐	๒๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๙๔,๑๒๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๕,๓๓๔,๙๖๐	
	รวม		๒๐	๑๙		๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๙๔,๑๒๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๖๘,๖๐๐	๕,๓๓๔,๙๖๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๘๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๐๔๐	(๓๓๓๔๐)
๑๘	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	(๒๐๐๔๐)
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	(๑๕๗๒๐)
	พนักงานจ้างประเภทกรกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	(๑๕๕๐๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	(๑๐๙๑๐)
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																		
๔๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๓	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๘๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๑๖๐	(๓๓๓๕๐)
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๘๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๐๔๐	(๒๙๑๑๐)
	พนักงานจ้างประเภททั่วไป																		
๔๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๙๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๓๒๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	(๒๖๙๒๐)
	รวม		๑๐	๑๐	๒,๓๖๕,๒๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	๗๖,๖๘๐	
(๔)	รวมทั้งสิ้น		๔๖	๔๖	๙,๔๓๓,๓๘๐	๓๓๘,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	๔๕๔,๙๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓๕,๙๘๔,๔๔๕

๓๗,๗๘๓,๖๖๗

๓๙,๖๗๒,๕๕๑

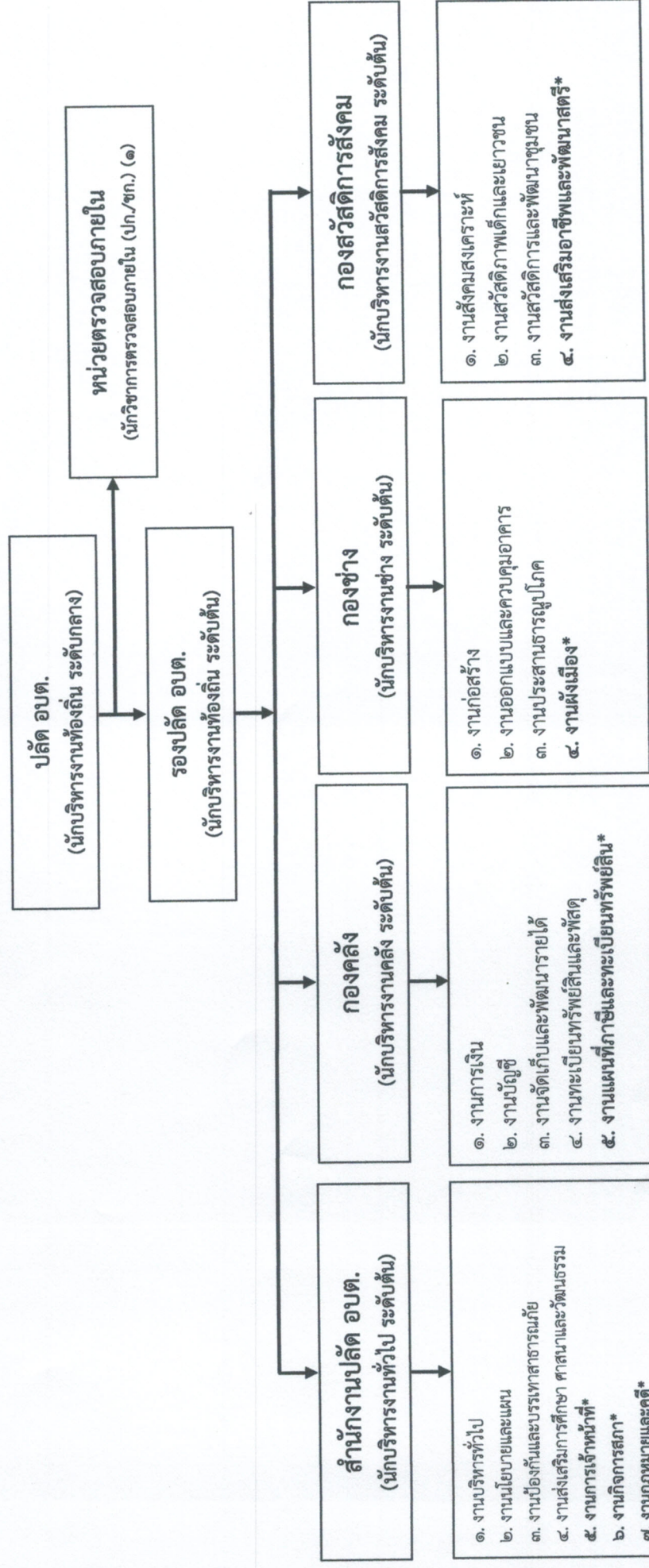
๔๑,๖๕๖,๔๙๓

ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

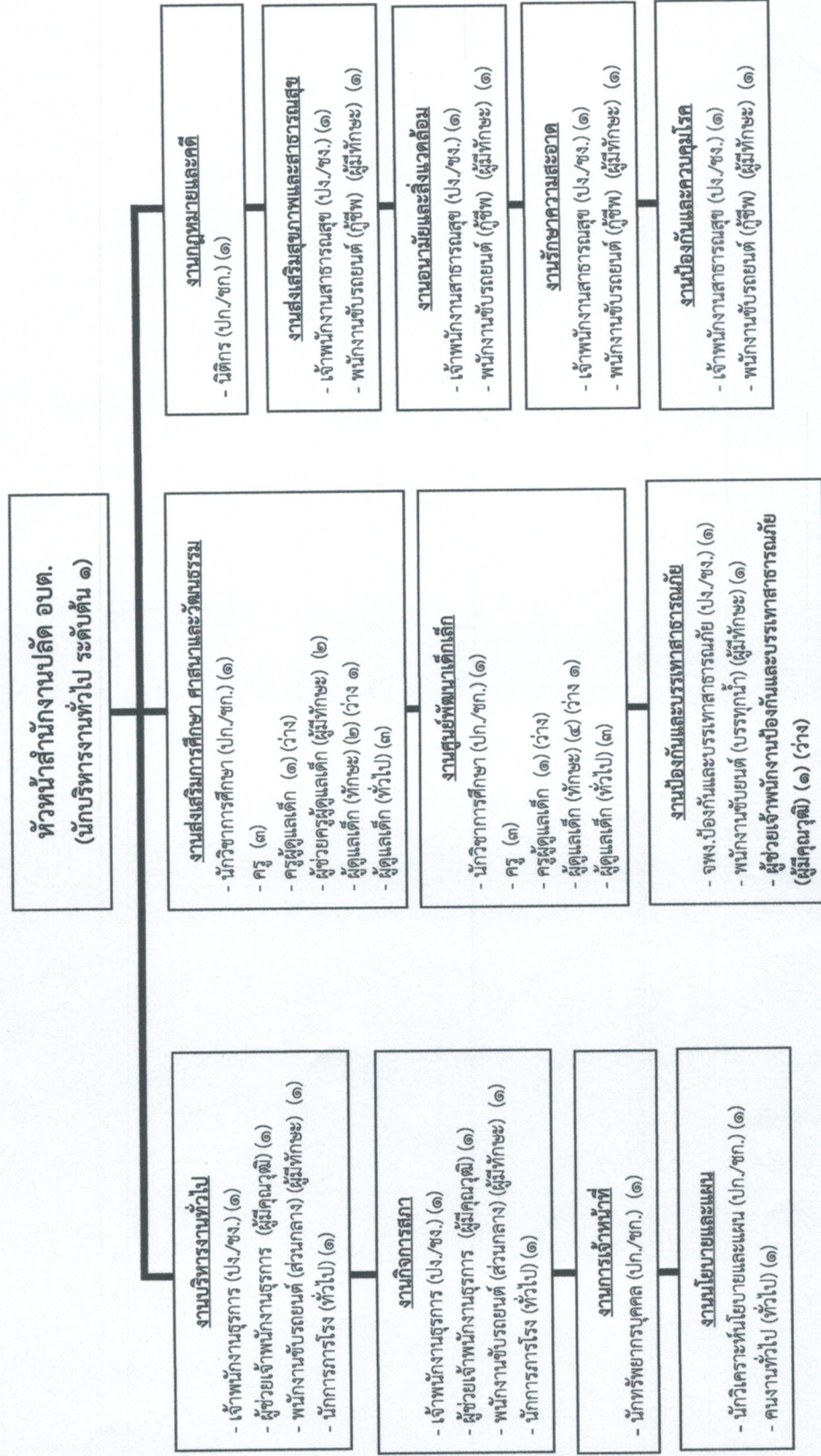
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์



หมายเหตุ * กำหนดงานเพิ่ม

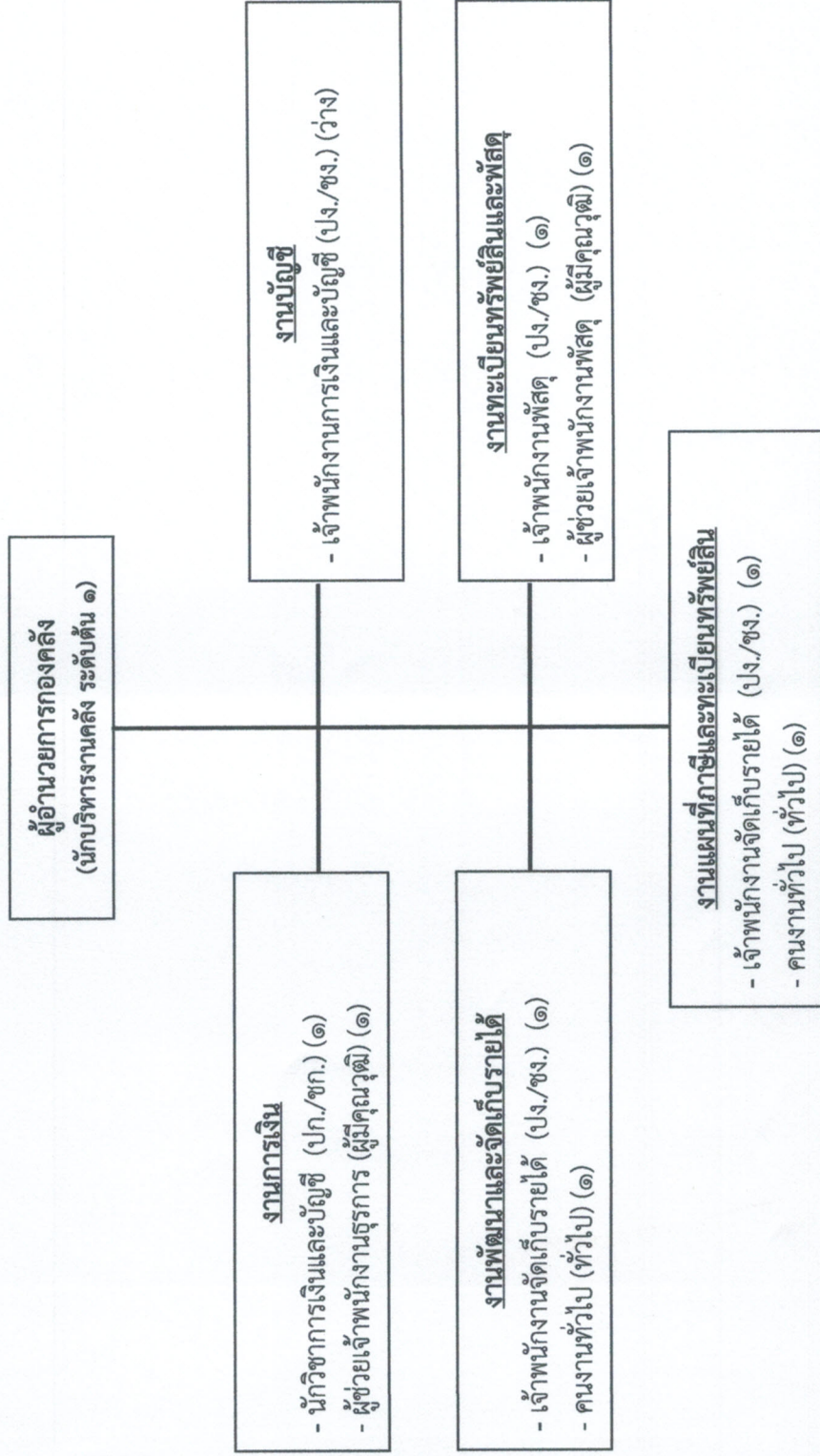
ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.			
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๖	๑	-	๔	๓		๑๑	๘

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



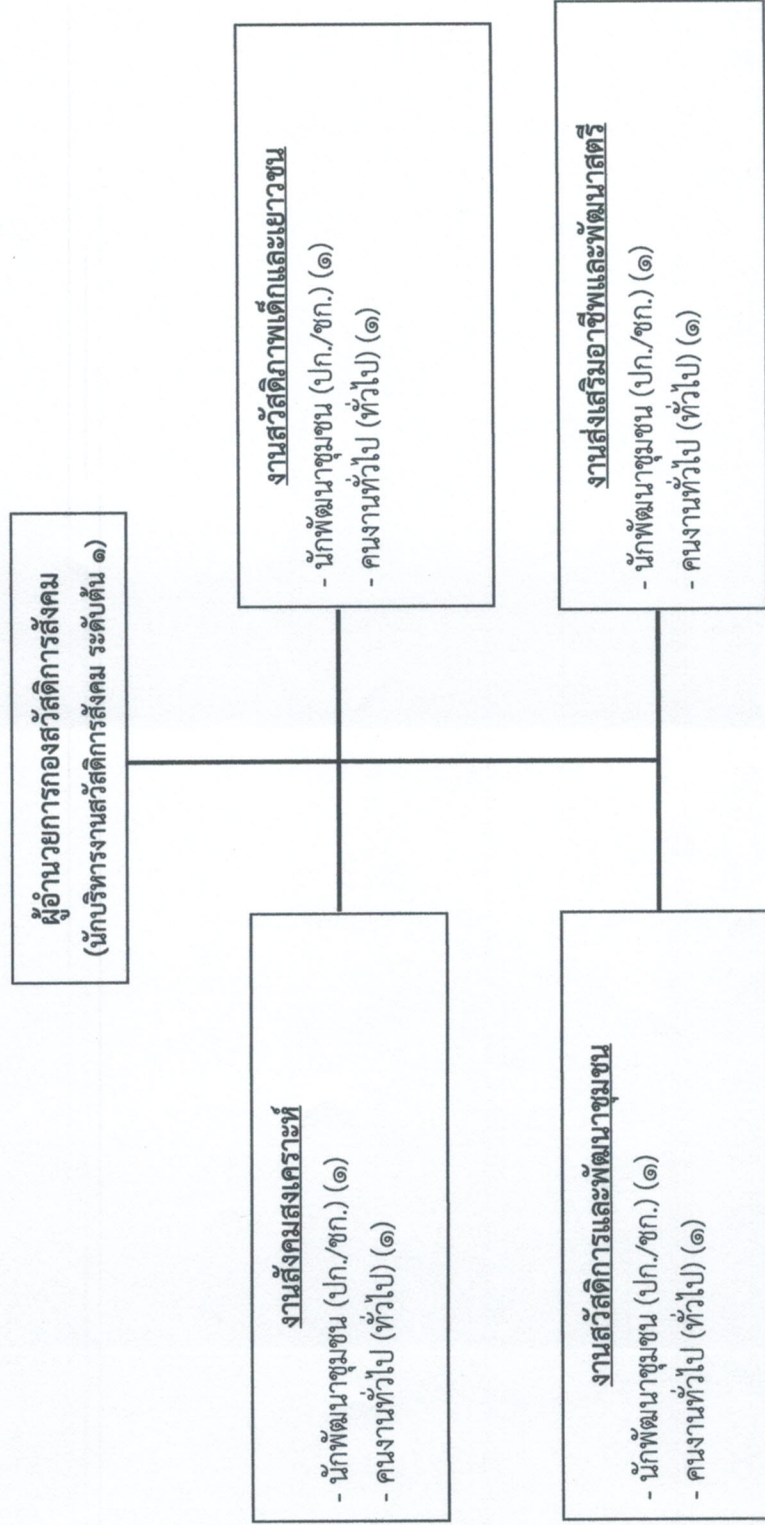
ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ป.ก.	อส.	ชง.				ปง.	
ระดับตำแหน่ง																	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๒	๑	๓	๗	๕

โครงสร้างองค์กร



ประเภทตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชก.	ชก.	ปค.	อส.	ชง.			
ระดับตำแหน่ง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑
จำนวน															

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	ชก.	ชก.	อส.	ชก.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กรอบอัตรากำลังเดิม										กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ						
๑๑.	บัญชีแสดงองค์ลงผู้ดำรงตำแหน่งและกราดวงเงินเดือนในส่วนราชการ																	
๑	นางวชิณี ปัญญาประทุม	ปริญญาโท (ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๐๐ (๔๐,๕๖๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๕๔,๗๐๐							
๒	นายวณิช นาคบุตรศรี	ปริญญาโท (ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๒,๓๐๐ (๓๖,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๐๔,๓๐๐							
๓	ส.อ.บ.ส.เพ็ญพิศ วงศ์นิล	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๐๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๕๔,๗๐๐							
๔		น.ส.เบญจพร หิ้วชัย	ปริญญาโท (ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐ X ๑๒)	-	๓๖๘,๔๘๐						
๕	น.ส.สมรนา พรมสิทธิ์	ปริญญาโท (ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๓๖๒,๖๔๐							
๖	น.ส.วรภรณ์ จิตตุมัง	ปริญญาโท (ร.ป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	๓๔๕,๓๒๐							
๗	น.ส.กาญจนา สุวรรณชัยรบ	ปริญญาโท (ร.ป.ม. นิติศาสตร์)	๕๖-๓-๐๑-๓๔๔๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๓๔๔๔-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๒,๗๐๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	๓๔๒,๗๐๐							
๘	น.ส.นิดา รมจันทร์อินทร์	ปวส. (ศ.ม. บริหารการศึกษา)	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	๑๕๕,๖๔๐							
๙	นายวิหาว ชูบั้ง	อนุปริญญา (คอมพิวเตอรส์)	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๔๘๓,๐๐๐ (๔๐,๒๕๐ X ๑๒)	-	๔๘๓,๐๐๐							
๑๐	นายเกษญา ดาพลอ่อน	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๒,๒๔๐ (๒๔,๒๒๐ X ๑๒)	-	๒๕๒,๒๔๐							
๑๑	น.ส.พรทิพย์ ปัญจันทร์	ปริญญาตรี (๕ ปี)	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๓	ครู	คศ.๒	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๓	ครู	คศ.๒	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน							
๑๒	น.ส.ปราณี ฉิมชัย	ปริญญาตรี (ป.บัณฑิต)	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๒	ครู	คศ.๒	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๒	ครู	คศ.๒	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน							
๑๓	น.ส.อุไรพร พูลเพิ่ม	ปริญญาตรี (๔ ปี)	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๔	ครู	คศ.๓	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๔	ครู	คศ.๓	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน							
๑๔	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๖๓๐๑๖๖๖๐๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	(ว่างเต็ม)							
๑๕	พนักงานจ้าง นายก้องเกียรติ ตั้งอ	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐ * ๑๒)	-	๑๕๓,๖๐๐							
๑๖	นายศักดิ์ดา สมเภา	ผู้ฝึกหัด	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐ X ๑๒)	-	๑๔๘,๔๔๐							

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นายชายชัย สีละสอน	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๘	นายสุพรรณ วรเชษฐ์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	๑๑๖,๕๖๐ (๙,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๖,๕๖๐
๑๙	-ว่าง-	ปวช./ปวท. ปวส.)	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิทยากรกับคณะกรรมการสอบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๐	น.ส.ศรพร นพพงษ์	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗,๘๐๐ (๑๒,๕๕๐ - ๙,๔๐๐) x ๑๒	-	-	๓๗,๘๐๐
๒๑	นางนิตยา พันดวง	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๑,๓๒๐ (๑๒,๐๑๐ - ๙,๔๐๐) x ๑๒	-	-	๓๑,๓๒๐
๒๒	-ว่าง-	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	น.ส.สุรธรรมา มนตะราช	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑,๘๘๐ (๑๐,๓๘๐ - ๙,๔๐๐) x ๑๒	-	-	๑๑,๘๘๐
๒๔	นางกรรณารณ์ ศรีประทุมกรณ	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๕	น.ส.เบญจมาศ ไหวงค์แสน	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๖	น.ส.เสาวลักษณ์ ปังจูมสี	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายชุมพร แก้วทวงศ์	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	น.ส.สุจิตรา บุญมาวงศ์ชา	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางกัญญา ลิงทวีรัตน์	ปริญญาโท (เบร.ม. บริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓,๕๗๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓,๕๗๐
๓๐	นางสุภาวดี พลาคสุ	ปริญญาตรี (เบร.บ. การจัดการทั่วไป)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๕๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐,๕๖๔๐
๓๑	-ว่าง-	ปวช./ปวท. ปวส.)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ช./ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘,๗๘๐ (๒๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๘,๗๘๐ (ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นางบุษรา พลอชา	ปวส. (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๕๖-๓-๐๔-๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๓	น.ส.นิศะญา ไชยสี	ปวส. (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๕๖-๓-๐๔-๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๖๐ * ๑๒)	-	-	๓๐๗,๕๒๐
๓๔	พนักงานจ้าง น.ส.สิริดา คำสอน	ปริญญาตรี (บธ.บ. การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๔,๑๒๐
๓๕	นายณภา ไพเราะสูง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๓๖	น.ส.นิลยา ศรีประทุมกรณ	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	กองช่าง นายชิน แก้วมะ	ปริญญาตรี (วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๘,๐๘๐
๓๘	นายเด่นชัย แดงท่าขาม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๕๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๐,๔๘๐
๓๙	นายอนุจิต ไชยทองศรี	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๔๐	พนักงานจ้าง น.ส.หทัยชนก ศรีธรรมา	ปริญญาตรี (ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๑	นายตรอมทิพย์ แก้วสอนดี	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๔๒	น.ส.จวิดา ธนวิจิตร	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	กองสวัสดิการสังคม ว่าที่ร้อยโทอุเทน อุณาพรหม	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๖,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๗๒๐
๔๔	น.ส.เกศศิริรินทร์ ปาละสี	ปริญญาโท (ร.ม. รัฐศาสตร์)	๕๖-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๕๖-๓-๑๑-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๔๔,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๔,๓๒๐
๔๕	น.ส.รังฎาภรณ์ เทพกรรม	เหมาะสม กับตำแหน่ง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นายอัครพล ทิพน้อม	ปริญญาตรี (บธ.บ. การบัญชี)	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๒๓,๐๔๐ (๒๖,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๓,๐๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์จะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

ที่ ๓๕๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ดังนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน

๔. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

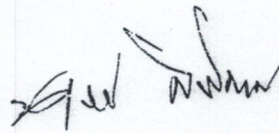
๕. กำหนด/ปรับปรุง ตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๖. จัดทำ/ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมาตรา ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ให้เสนอแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ให้ความเห็นชอบแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายณเรศ ศิรินาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาลย์