แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทน(แยกตามส่วนราชการ)
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ –๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.อุดรธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องสรรหาอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ นำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลขอนยูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง



๓.๓.๑ การจัดระดับชิ้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สรบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด



๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงาน ซึ่งพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หากเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า หากจะต้องมีการเฉลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและมาตรบานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

สำนักงานสาธารณสุขการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน ไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล

๑.๓ น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภค

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร

๒.๓ ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

๒.๕ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ

๒.๖ ปัญหาต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรสูง

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ ที่เกิดตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ

๔. ปัญหาน้ำสำหรับใช้ อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๓ ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง



๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕.๒ ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ดี

๕.๓ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับภาครัฐต่ำ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกป่าทดแทน และขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่า

๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๓ การใช้เคมีเพื่อการเกษตรทำให้ดินเสื่อม,น้ำเสีย

๖.๔ ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูฝน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๒ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

๗.๓ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนและสวนส่งเสริมสุขภาพประชาชน

๘.๒ ปัญหาชุมชนไม่มีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

๒.๕ จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

๒.๖ ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางด้านการเกษตร



๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำ ที่ใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกหนอง คลองส่งน้ำ บึงที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ วางท่อส่งน้ำดิบเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ จัดทำฝายกั้นน้ำ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณูปการ

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี อุดรธานี

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยจัดตั้งงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี ในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. อบต.ขอนยูง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบมากเมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน

๒. งบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๒. ปัจจุบันประชาชนแตกตื่น และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น

๓. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาและสาธารณสุข ยังไม่เพียงพอ

๒. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณประโยชน์

๓. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่น อปพร. ศูนย์ต่อต้านเอาชนะยาเสพติดในชุมชน

๒. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีศักยภาพง่ายต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่น พนักงานดับเพลิง

๒. งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ไม่เพียงพอ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด
- การท่องเที่ยว
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิช
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวผลิตภัณฑ์ OTOP ที่ได้รับส่งเสริม สนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน

๓. มีการรวมกลุ่มของชุมชนมีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. การก่อสร้าง อาคารพาณิชย์ หรือการอุตสาหกรรมไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากกฎ ระเบียบจำกัดการก่อสร้าง

๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP ขาดการพัฒนาด้านรูปแบบการบบรจุให้มีความทันสมัยและเป็นไปตามความรสนิยมของกลุ่มลูกค้า

๓. ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ



จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสีย

๒. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชน เริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. อบต. ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

๒. บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓.ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. จังหวัด อำเภอ หน่วยสถานศึกษาให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา

๒. **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน** การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ** จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน ฟื้นฟูส่งเสริมการพัฒนาเผยแพร่แลกเปลี่ยนและวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องละเป็นรูปธรรม

๒. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่ เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร



- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง(Strength:S)/โอกาส(Opportunities:O)

๑. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุชนมากที่สุด

๒. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ปลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน

๓. มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน(Weaknesses:W)/อุปสรรค(Threat:T)

๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก

๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมือง และการส่งเสิมให้ภาคประชาชนเข้ามาตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม

๓. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

๒.๑ วิสัยทัศน์

" พัฒนาสาธารณูปโภค สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน ส่งเสริมการศึกษาและกีฬา พัฒนาคุณภาพชีวิต เน้นการมีส่วนร่วม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น"

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะทำให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลขอนยูงเป็นตำบลขนาดใหญ่ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เป็นตำบลที่มีความสงบสุขที่อยู่ที่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดีมีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของตำบลและคาดการณ์ว่าในอนาคตประชาชนในตำบลขอนยูงจะต้องมีการพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวถ้ำสิงห์

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ธรรมชาติในท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ

๒.๓ เป้าประสงค์

ตำบลขอนยูง มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่มีดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าหมายประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ให้ได้มาตรฐาน ตามความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของตำบลในอนาคต และเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และสาธารณสุข มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. การปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบชลประทานให้เพียงพอต่อประชาชนในท้องถิ่น

๔. การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์ยั่งยืน

๕. การพัฒนาส่งเสริมกลุ่มอาชีพและสนับสนุนการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนพึ่งตนเองได้

๖. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานปลัดกระทรวง ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ร้อยละระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่เดินทางสะดวก ๓. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๔. ร้อยละของระยะทางรางระบายน้ำที่ได้รับการปรับปรุง ๕. ร้อยละของปัญหาน้ำท่วมขังลดลง ๖. ร้อยละของระยะทางการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง ๗. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปกครองในการก่อสร้างหรือซ่อมแซมอาคาร ศพด. ๘. ร้อยละของระยะทางของรั้วที่สร้างเพิ่มเติม ๙. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่เข้ารับบริการ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านนันทนาการ กีฬาและกิจกรรมสำคัญ ๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่รับบริการ ๕. ร้อยละของอุบัติเหตุลดลง ๖. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๘. ระดับการประเมินศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๙. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาบุคลากรและแหล่งเรียนรู้ ๑๐. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ปกครอง ๑๑. ร้อยละของการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของพนักงาน ไม่น้อยกว่า ๘๐ ๑๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสาธารณสุข ๑๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาและสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์ ๑๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ๑๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมแก้ไขและป้องกันยาเสพติด
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ได้รับประโยชน์จากแหล่งน้ำ ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๔. ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในท้องถิ่น ๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเพิ่มช่องทางการรับรู้ข่าวสารแก่ประชาชน ๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมสัญจร รางระบายน้ำ ระบบไฟฟ้า รวมถึงสาธารณูปโภคสาธารณูปการต่าง ๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนหรือหมู่บ้าน เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. การป้องกันอุบัติเหตุบนท้องถนน และให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรักสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ ๒. พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬากิจกรรมต่าง ๆ ๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา การอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีของชาติ และประเพณีท้องถิ่น รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบล ๔. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ภายในท้องถิ่น ๕. สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาการบริการสาธารณสุข ของหมู่บ้าน การป้องกันโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๖. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๗. สนับสนุนและดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด



ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	พัฒนาระบบ ปรับปรุงบูรณะฟื้นฟู แหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บและเพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค ใช้ในการเกษตรได้อย่างเพียงพอตลอดทั้งปี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกจิตสำนึกในคุณค่าของป่าชุมชน รณรงค์เลือกกำจัดขยะและการบริหารการจัดเก็บ การพัฒนาและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ภายในท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	ส่งเสริม สนับสนุนการเกษตร และกลุ่มอาชีพภายในตำบลให้สามารถเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ	พัฒนาขีดความสามารถในการบริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน

๒.๖ กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลขอนยูง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลขอนยูงในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาปรับปรุงถนนและเส้นทางคมนาคมภายในตำบล

๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้ทันต่อความต้องการ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพระบบน้ำประปาเพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

๔. พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ในการประกอบกิจกรรมของประชาชนภายในตำบล

๕. ขอรับสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน การส่งเสริมด้านกิจกรรมนันทนาการกีฬา การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี การส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาบุคลากรแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมด้านสาธารณสุขตำบล และการป้องกันยาเสพติดในท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างสังคมชุมชนเข้มแข็งคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมทางด้านศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ พัฒนาบุคลากรและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น



๕. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีพได้

๗. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้านยาเสพติดและนำความรู้ไปใช้เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นภายในตำบล

๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาระบบ ปรับปรุงบูรณะฟื้นฟูแหล่งน้ำธรรมชาติและระบบชลประทานภายในตำบล

กลยุทธ์

๑. สำรวจและพัฒนาแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานสามารถกักเก็บไว้ใช้ตลอดปี

๒. ขอรับสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

๓. การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๔. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าชุมชน และสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ธรรมชาติรักษาสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวให้คงสภาพเดิม

๒. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการนักท่องเที่ยว

๓. เพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔. ขอรับสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มรายได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความรู้ประชาชนเพื่อพัฒนาอาชีพ

๒. เพิ่มทักษะและเทคนิคประชาชนในการประกอบอาชีพ

๓. อบรมและส่งเสริมความรู้แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับประชาชน

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพทำนา

๕. พัฒนาเส้นทางขนส่งผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๖. ส่งเสริมและให้ความรู้การแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า

๖. การพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ

๑. พัฒนาและปรับปรุงช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร

๒. ประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

๓. พัฒนาและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้ขอรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ฯ อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูงการพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านท่องเที่ยวและอนุรักษ์ธรรมชาติ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ

๓.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านท่องเที่ยวและอนุรักษ์ธรรมชาติ ยุทะศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ

๔. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้จัดให้มีการประชาคมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในการนี้จึงได้นำข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูล กชช.๒ ค. และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนของตำบลขอนยูงมาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้



ปัญหา	สภาพปัญหา / สาเหตุ
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อไม่สะดวก ๒. สภาพถนนลูกรังไม่ได้มาตรฐาน แคบไม่สะดวกในการสัญจร ๓. ถนนลูกรังขนส่งผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรไม่ได้รับการบูรณะ ๔. ถนนคอนกรีตไม่ได้มาตรฐาน แคบไม่มีไหล่ทาง ๕. ถนนลาดยางชำรุดหมดสภาพการใช้งาน ๖. ฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมภายในหมู่บ้าน
	๗. ร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่ได้มาตรฐานและตื้นเขินไม่สะดวกต่อการระบายน้ำ ๘. เส้นทางคมนาคมไม่มีไฟฟ้าส่องสว่างในยามค่ำคืนไม่สะดวกเกิดอุบัติเหตุ ๙. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ๑๐. อาคารต่าง ๆ ยังชำรุดและไม่สะดวกต่อการให้บริการประชาชน
๒. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑. ปัญหาขาดความเข้มแข็งของการรวมกลุ่มภายในตำบล ๒. ปัญหาขาดที่ทำกินของประชาชนบางส่วนในตำบล ๓. ปัญหาครอบครัวสังคมไม่เข้มแข็ง ๔. ปัญหาของเด็กเยาวชนในพื้นที่มีวสุ่มเสี่ยงต่อปัญหาสังคม ๕. การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุจากรัฐยังไม่ทั่วถึง ๖. บุคลากรยังขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ๗. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลบางส่วน ๘. ปัญหาการเล่นการพนันภายในหมู่บ้าน
๓. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ	๑. ปัญหาพื้นที่การเกษตรเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง ๒. ปัญหาขาดแคลนน้ำดื่มน้ำใช้ของประชาชนในตำบล ๓. ปัญหาการเกิดการชำรุดของแหล่งกักเก็บน้ำ ๔. สภาพแหล่งน้ำตื้นเขิน
๔. ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๑. ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์และการเอาใจใส่ของชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว ๒. สิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ ๓. ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน ๔. การขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในตำบล ๕. ปัญหาเรื่องการบริหารกำจัดขยะภายในตำบล
๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตการการเกษตรราคาต่ำทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ๓. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๔. ปัญหาเส้นทางการขนส่งสินค้าชำรุด เสียหาย ทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ปัญหา	สภาพปัญหา / สาเหตุ
๖. ด้านการพัฒนาปรับปรุงและการบริหารจัดการ	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก ๓. การขาดอุปกรณ์เครื่องมือปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพและชำรุด ๔. ปัญหาพื้นที่บริการประชาชนคับแคบไม่เพียงพอต่อการให้บริการ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนบยูง SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	**การวิเคราะห์จุดอ่อน** (W = Weakness)
๑. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ประชาชนให้ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นประเด็นแรก	๑. งบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการไม่เพียงพอต่อพื้นที่รับผิดชอบ ๒. กระแสไฟฟ้าตก ๓. การขยายที่อยู่อาศัยสู่พื้นที่การเกษตรอย่างรวดเร็วไฟฟ้าไม่ทั่วถึง ๔. ระบบประปา ยังกระจายไม่ทั่วถึงและสภาพน้ำเค็มในบางหมู่บ้านไม่สามารถใช้บริโภคและอุปโภคได้

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	**การวิเคราะห์อุปสรรค** (T = Threat)
๑. การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน ๒. ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า ๓. การบุกรุกถนนสาธารณะ ๔. การขาดการร่วมมือจากประชาชนที่มีผลต่อการดำเนินโครงการ



๑. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)
๑. มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง ๒. ประชาชนมีความรัก สามัคคี มีการรวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม ๓. ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น ๔. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน ๕. หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ ๖. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗. เด็กได้เข้ารับการศึกษาตามเกณฑ์ ๘. มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่ง การพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ ๒. มีปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดแพร่ระบาด ๓. บุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะเทคนิคในการสอนเด็กเล็ก ๔. ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม ๕. อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ๖. เยาวชนขาดทุนในการศึกษาต่อหลังจากจบภาคบังคับ ๗. อบต. ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ ๘. สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานในการรองรับนักเรียน

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ๓. นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ๔. ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ๕. การถ่ายโอนตามโครงการต่าง ๆ เช่น อาหารเสริม (นม) โรงเรียน อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน ๖. การขยายโอกาสทางการศึกษา	๑. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ ๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด ๓. วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน ๔. งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ ๕. ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษายังไม่ชัดเจน ๖. ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง ๗. งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีไม่เพียงพอในด้านการพัฒนาด้านการศึกษา



๓. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. ประชาชนมีการใช้เป็นจำนวนมาก	๑. มีแหล่งน้ำธรรมชาติน้อย ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้น้ำของประชาชน ๓. ขาดการบูรณะปรับปรุง ๔. แหล่งกักเก็บน้ำตื้นเขิน

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมี การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการเนื่องจากจะต้องใช้เป็นจำนวนมาก

๔. ด้านแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)
๑. มีสถานท่องเที่ยงเชิงนิเวศน์ถ้ำสิงห์ ๒. มีแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ ๓. มีพื้นที่ป่าชุมชน ๔. ระยะทางแหล่งท่องเที่ยวไม่ไกลจากตัวจังหวัดมากนัก	๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการพัฒนา ทำให้๒. การพัฒนาล่าช้าไม่เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. ระยะทางไม่ใกล้จากตัวจังหวัดอุดรธานี ๒. เส้นทางคมนาคมสะดวก	๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา



๕. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)
๑. มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น อ้อย ยางพารา ๒. มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ใกล้พื้นที่ตำบล	๑. มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช ๒. ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด การกระจายผลผลิตทางการเกษตร ๓. เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด ๔. ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ ๕. ขาดการเก็บออม ๖. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่น ๆ ๒. การแทรกแซงราคาสินค้า ๓. นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้ ๔. การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการ เกษตรมีความสะดวก	๑. ราคาผลผลิตตกต่ำ ๒. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการ ผลิตสูง ๓. ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ ๔. การเกิดภาวะเงินเฟ้อ เนื่องจากราคาสินค้า และราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อย ๕. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับ ความเสียหาย

๖. ด้านการพัฒนาการปรับปรุงและการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)
๑. การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว ๒. บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับ ผิดชอบในหน้าที่ ๓. อบต. มีความอิสระในการดำเนิน งานการบริหารงานเป็นไปด้วย ความรวดเร็ว ทันท่วงที	๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย ๒. บุคลากรมีไม่เพียงพอ ๓. ขาดการประสานงานที่ดีในองค์กร ๔. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับการถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง ๕. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ



การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	**การวิเคราะห์อุปสรรค** (T = Threat)
๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และ บุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓. การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	๑. ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ ๒. การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหาร งานของ อบต. ๓. ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมพาณิชยกรรม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตราโดยแยกเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู อบต. ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ อัตรา ประเภททักษะ ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงมีความเหมาะสม



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๑. โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุธรณ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๕ งานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานวิชาการ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและป้องกันโรค	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนอัตรากำลัง - งานพัฒนาบุคลากร - งานวิชาการ ๑.๕ งานสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและป้องกันโรค - งานบริหารจัดการขยะในชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานปรับปรุงและขยายพันธุ์ - งานเพาะพันธุ์และการใช้ปุ๋ย - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคสัตว์	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒.กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแลและบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและ มัธยม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว - งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแลและบำรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจำหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด - งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์กีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๕.๒ งานพัฒนาชุมชนและสาธารณสุข - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน ๕.๔ งานกิจกรรมส่งเสริมเด็กเยาวชนและสตรี - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานบริหารและบำรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานปรับปรุงและขยายพันธุ์ - งานเพาะพันธุ์และการใช้ปุ๋ย - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันและรักษาโรคสัตว์	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๕.๒ งานพัฒนาชุมชนและสาธารณสุข - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม - งานสาธารณสุขชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน ๕.๔ งานกิจกรรมส่งเสริมเด็กเยาวชนและสตรี - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุตรดิตถ์
จังหวัดอุตรดิตถ์

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
นายช่างเขียนแบบ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์เด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๓	๗๗	๗๗	๗๗	+๔	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๗๘๔,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๑๖๐	๔๙,๙๒๐	๕๒,๙๒๐	๙๙๙,๘๔๐	๑,๐๔๙,๗๖๐	๑,๑๐๒,๖๘๐	(๖๕,๓๙๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๐๕,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๗๑,๘๔๐	๔๘๗,๖๔๐	๕๒๕,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	(๒๘,๔๒๐)
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๐๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	(๒๕,๒๓๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๑,๗๘๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๓๑๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๑,๒๐๐	๓๕๑,๑๒๐	๓๗๒,๒๔๐	(๒๖,๐๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๒,๔๔๐	๒๗๓,๐๐๐	(๒๐,๒๑๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๐๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๑๙,๕๖๐	๓๓๒,๔๐๐	๓๔๕,๗๒๐	(๒๕,๖๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	๑๙๙,๕๖๐	(๑๔,๗๗๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	(๑๖,๐๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขาดเบา (รถบรรทุกน้ำฯ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดใหม่)
	กองกองการศึกษา																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๗๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	(๔๒,๑๕๐)
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๓๐๖,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๘๐	๓๔๔,๙๔๐	๓๖๕,๗๐๐	(ว่างเดิม)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๒๒,๐๐๐	(๑๖,๔๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ขอนยูง									-	-	-							
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๒๙	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๐	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๑	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดแก้วสว่าง									-	-	-							
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๖	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสังฆมวิทยาราม									-	-	-							
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๔๒	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	กองคลัง																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๙,๐๐๐	๔๑,๒๘๐	๖๙๐,๓๖๐	๗๒๙,๓๖๐	๗๗๐,๖๔๐	(๕๐,๙๗๐)
๔๗	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๗๑,๐๘๐	๖๐๔,๓๒๐	๖๓๙,๖๐๐	(๔๓,๔๘๐)
๔๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	(๒๙,๔๒๐)
๔๙	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๑๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๙๒๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๓,๘๔๐	๓๕๓,๘๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๖,๒๔๐)
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๑๒๐	๙,๗๒๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๑,๘๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๒๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๕๖๐	๓๙๗,๙๒๐	๔๑๓,๘๘๐	๔๓๐,๔๔๐	(๓๑,๘๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	(๑๘,๒๕๐)
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	(๑๖,๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๕๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน[illegible])	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๒๔๐	๖๘๗,๘๔๐	๗๒๖,๖๐๐	(๔๗,๘๙๐)
๕๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(กำหนดใหม่)
๕๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๔๕๘,๕๒๐	๔๘๖,๑๒๐	๕๑๕,๔๐๐	(๓๖,๐๔๐)
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๓๐๖,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๘๐	๓๔๔,๙๔๐	๓๖๕,๗๐๐	(ว่างเดิม)
๖๐	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๑	๑	๒๒๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๔๔๐	๒๕๒,๘๔๐	๒๖๘,๐๘๐	(๑๘,๗๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	๑๙๙,๕๖๐	(๑๔,๗๗๐)
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	(๑๒,๒๗๐)
๖๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(กำหนดใหม่)
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(กำหนดใหม่)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																		
๖๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๖๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)
๖๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๗๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	-	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๒๐๐)
๕	**รวม**		๗๒	๕๘	๑๔,๓๐๑,๗๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	๕	๐	๐	๗๑๑,๘๔๐	๗๕๑,๓๒๐	๗๙๓,๕๖๐	๑๕,๔๕๑,๕๖๐	๑๖,๒๐๒,๘๘๐	๑๖,๙๙๖,๔๔๐	
๖	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %**															๒,๓๑๗,๗๓๔	๒,๔๓๐,๔๓๒	๒,๕๔๙,๔๖๖	
๗	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๗,๗๖๙,๒๙๔	๑๘,๖๓๓,๓๑๒	๑๙,๕๔๕,๙๐๖	
๘	**ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๒๗.๓๔	๒๗.๓๐	๒๗.๒๗	
๙	**งบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๖๕,๐๐๐,๐๐๐	๖๘,๒๕๐,๐๐๐	๗๑,๖๖๒,๕๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาณธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๓,๐๐๐,๐๐๐บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑จำนวน ๖๘,๒๕๐,๐๐๐ บาท (๖๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) +๖๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๘,๒๕๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๖๘,๒๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๗๑,๖๖๒,๕๐๐ บาท (๖๘,๒๕๐,๐๐๐x ๕ %) +๖๘,๒๕๐,๐๐๐ = ๗๑,๖๖๒,๕๐๐)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๖,๙๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๗๔,๙๔๐
๒	น.ส.กฤติกา ไชวัง	ร.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๕๙๐,๘๘๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๕,๔๘๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๔๔๗,๔๘๐ (ว่างเดิม)
๔	นายอาจหาญ พรหมภักดี	บธ.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	นายกิจการ แคหอม	รป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	น.ส.ปัทมนันท์ อ่อนคำ	น.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๗	น.ส.กุสุมาลย์ ทับลา	วท.บ.	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐*๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๘	จ.ส.อ.อนุพงษ์ วรรณพราหมณ์	รป.บ.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	น.ส.นภัสสร มีสัตย์	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๒,๕๒๐ (๒๐,๒๑๐*๑๒)	-	-	๒๔๒,๕๒๐
๑๐	นางพัชรินทร์ สิงห์สาร์	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๗,๒๐๐ (๒๕,๖๐๐*๑๒)	-	-	๓๐๗,๒๐๐
๑๑	นางสาววราภรณ์ ตาสว่าง	ร.บ.	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๒	นางจีรภา ศิริจริยวัตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐*๑๒)	-	-	๑๗๗,๒๔๐
๑๓	นางสาววิลาวัลย์ ดุลสูงเนิน	รป.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐*๑๒)	-	-	๒๒๖,๕๖๐
๑๔	นายนิเทศ อกอุ่น	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	นายวิชัย ปานะพิมพ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
๑๖	นายอรรคเดช วงศ์ละคร	ม.๓	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายศักดิ์นรินทร์ ปิงวงศ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายไวพจน์ วิหางหงษ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายจักรี วงศ์ชัย	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางราตรี พรมประเกต	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายศรายุทธ พรมมา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	กำหนดใหม่	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๒๓	นางสาววณิชญา หนูราช	ค.ม.	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๕๓๒,๘๐๐
๒๔	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๕	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๖	นางสาวอนุสรา ภูมิชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๒๙๗,๑๖๐ (๑๖,๔๓๐*๑๒)	-	-	๒๙๗,๑๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นางสาวรัชดา คุณาบุญ	ศศ.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ขอนยูง												
๒๘	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ว่างเดิม)			
๒๙	นางวานี แสงอ่อน	ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	ศศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๙	ครู	ศศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๐	น.ส.ชนารดี หันตุลา	ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ศศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ศศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๑	นางสมหวัง ลือจันดา	ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	ศศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๕	ครู	ศศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๒	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖	ครูผู้ช่วย		๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๖	ครูผู้ช่วย		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๓	น.ส.อทิตยา พันธศรี	ศศ.บ.		ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๔	นายปรีชา ไชยรัตน์	ค.บ.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแก้วสว่าง												
๓๕	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ว่างเดิม)			
๓๖	น.ส.วงเดือน คณะวาปี	ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๔	ครู	คศ.๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๗	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครูผู้ช่วย		๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๗	ครูผู้ช่วย		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๘	น.ส.กัลยากร จันทะวงค์	ศศ.บ.		ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๙	น.ส.ศิริวรรณ โยธาภักดี	ศศ.บ.		ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๔๐	น.ส.อรวรรณ ประทุมมา	ศศ.บ.		ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสังคมวิทยา												
๔๑	ว่าง	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ว่างเดิม)			
๔๒	น.ส.นิมนวล บังโบ	ศศ.บ.	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	คศ.๑	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๑	ครู	คศ.๑	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๔๓	ว่าง	-	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๘	ครูผู้ช่วย		๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๔๘	ครูผู้ช่วย		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๔๔	น.ส.นิราภร วงศ์ศรีแก้ว	ปวช.		ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๔๕	น.ส.ชลธิชารัตน์ เจริญกาย	ปวช.	-	ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผช.ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
กองคลัง												
๔๖	นางโสรดา ตาตะมิ	ปธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๙๓,๗๖๐ (๔๙,๔๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๖๓๕,๗๖๐
๔๗	นางภัทราพร ทองศรี	ปธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๔,๕๒๐
๔๘	น.ส.สุภิกาญ์ ไชยธรรม	ปช.บ.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๔๙	น.ส.พิไลพร ลอยสงวน	ปธ.ม.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๕๐	นางสาวญาดาวดี พิมพ์สาลี	ปวช.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๑	น.ส.ศรีสุดา คำผาย	ปธ.บ.	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๒	นางธนพร มูลฉลุ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๒๑,๙๐๐ (๑๘,๒๕๐*๑๒)		-	๒๑,๙๐๐
๕๓	นางสาวมะลิดา โยธาภักดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-		๑๖๗,๐๔๐
๕๔	นางอุไรวรรณ์ วงศ์ชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๘,๗๒๐ (๑๖,๕๖๐*๑๒)	-		๑๙๘,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๕	นางสาวเบญจวรรณ ทานนท์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	(x๑๒)	ประจำตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
กองช่าง												
๕๖	นายไกรราช ดาวงค์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๕๙๙,๘๘๐
๕๗	กำหนดใหม่	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๖๖,๐๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๖๖,๐๐๐ (กำหนดใหม่)
๕๘	วาง	-	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๙	นายชรินทร์ มูลทอง	ปวส.	๗๓-๓-๐๑-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐*๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๖๐	นายฐิติพันธ์ บุญวิเทียน	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑๙,๘๘๐ (๓๔,๙๙๐*๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๑	นายจักรกฤษณ์ แก้วอาษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๖๒	นายกิตติพงศ์ กงชา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๖๓	กำหนดใหม่	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐ กำหนดใหม่
๖๔	กำหนดใหม่	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐*๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐ กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๕	นายชาญณรงค์ สำแดงไชย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายทวีสิทธิ์ มาลาหอม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๗	สิบเอกผจญ โตอุตตชนม์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตน	๗๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตน	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		๕๕๖,๖๘๐
๖๘	นางสาวพัชรินทร์ ไชยเชษฐ	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ ๓๑,๘๘๐*๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖๙	นางสาวชไมพร คำปัน	ปวส.	๗๓-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง	๗๓-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๐	นางสาวสุปราณี ไชยรัตน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๔๘๐ (๒๔,๐๔๐*๑๒)			๒๘๘,๔๘๐
๗๑	นายวชิระ มะลิวัลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๘๘,๔๘๐ (๒๔,๐๔๐*๑๒)	-	-	๒๘๘,๔๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๗๒	นางสาวจารุณี สมบุตร	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๗๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐*๑๒)		-	๒๑๘,๔๐๐

สำเนาถูกต้อง ก. อบต. จังหวัดอุตรธานี
จังหวัดอุตรธานี

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ และ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๕,๐๐๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๖๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๘,๒๕๐,๐๐๐ บาท = (๖๕,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๘,๒๕๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๖๘,๒๕๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๗๑,๖๖๒,๕๐๐ บาท = (๖๘,๒๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๘,๒๕๐,๐๐๐)

: -ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

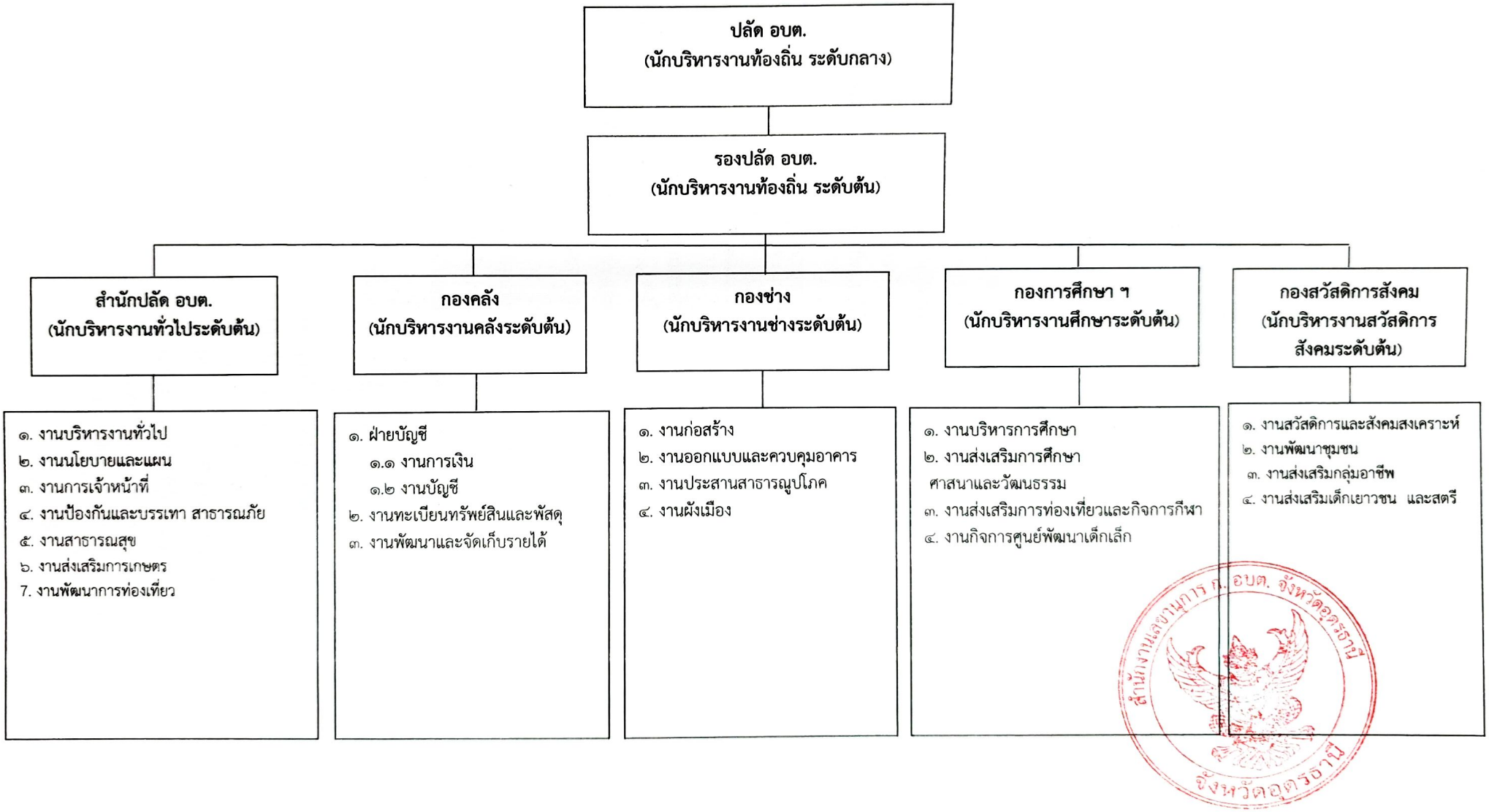
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

*ข้อมูลใน**ช่องเงินเดือน (๑)** ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักงานสรรพากร อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดและไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่หน่วยงานโดยเด็ดขาด

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะไม่กระทำการที่เป็นการละเมิดต่อวินัยของทางราชการ

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษารักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๖. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๗. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และ ด้วยความ สุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง พ.ศ.๒๕๖๙
****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติชิงข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนละเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงในทุกระดับฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ในการนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นาการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทาการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทาดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสานึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ	๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวังและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่



ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่มีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอานวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๔.๓ ไม่กระทำการหรือดารงตำแหน่งหรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกด้วย รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดารงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม ๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ ๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาด้วยตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย	๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ ๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ ๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว ๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ ๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ



ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ	๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดาเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย ๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่การดาเนินการตามมาตราที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่นหรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้โทรศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ ๖.๑๐ การปฏิบัติด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันมิใช่การการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่นไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าวหรือได้รับการ ร้องขอ ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ๗.๕ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด ๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ ๘.๖ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทีมีหน้าที่ตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ ๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป ๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลลำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนดโดยวิธีการกระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน ๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ ๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทางานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้ ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระเบียบเอื้ออานวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทาไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญกฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความสูญเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ -รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกาลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อน ของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น ๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ -เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน -ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล -ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ อบต.	แนวทางปฏิบัติ
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน	๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม -สร้างวินัยในตนเองตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม -ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้ -ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี ๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม -ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ -ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีเหตุผล ถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง -ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย -ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
เรื่อง นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส

.....

ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาล ข้อที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับและตอบสนองความต้องการ พร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จึงได้กำหนดนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อเป็นมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติ และค่านิยมสำหรับข้าราชการและบุคลากรขององค์กรให้ยึดถือ และปฏิบัติควบคู่กับ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆ โดยมุ่งมั่นที่จะนำหน่วยงานให้ดำเนินงานตามภารกิจด้วยความโปร่งใส บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม ปราศจากการทุจริต เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอกถือปฏิบัติและดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยการบริหารที่รวดเร็ว ถูกต้อง เสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม

๒. ปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต

๓. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอน และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบ

๔. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสการทุจริต ร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

๕. กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษขั้นสูงสุดกับผู้ที่ทุจริตอย่างจริงจัง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



แผนเสริมสร้างคุณธรรม วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี



แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

แนวคิด

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำ และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์การแต่ละองค์กร การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง

๒. การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์กร ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

จุดประสงค์

๑. เพื่อให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในด้านศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเองได้

๓. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง

ขอบข่ายเนื้อหา

เรื่องที่ ๑ ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

เรื่องที่ ๒ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

เรื่องที่ ๓ กรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธร์รมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ความหมายความสำคัญของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม”สานักงาน ก.พ. ได้สรุปความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะตนและใช้เป็นหลักเทียบทางความประพฤติและการปฏิบัติงานหรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์กรนั้นหรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมา หรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ชั่ว ความประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ” สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดรับอิทธิพล และค่านิยมจากภายนอกประเทศ ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้ง่ายโดยขาดการกลั่นกรองของบุคคลในการนำไปใช้ จึงเป็นเหตุทำให้มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมลดต่ำลง บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ สนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น หน้าที่ และความรับผิดชอบสำคัญที่จะบำบัดทุกข์

บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล นั่นคือ เป็นผู้มีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม มีจิตสานึกที่จะตอบแทนคุณแผ่นดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งอย่างถูกต้อง โปร่งใส สะดวกรวดเร็ว มีผลงานเด่น และพัฒนาตนอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เต็มกำลังย่อมส่งผลดีสู่ประชาชนอย่างแน่นอนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชนตลอดจนเพิ่มอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น มีบทบัญญัติให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดจิตสานึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงบัญญัติในมาตรา ๗๗ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมกล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อปูองกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีเกณฑ์และแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองอีกด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นความจาเป็นพื้นฐานของบุคลากรที่จะต้องใช้เป็นหลักประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้เกิดผลดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขของประชาชนได้อย่างแท้จริง

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(อบต.) พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อให้ข้าราชการพนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรส่วนท้องถิ่น ได้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมครอบคลุมถึงผู้บริหารและสมาชิกสภาส่วนท้องถิ่นด้วย เพราะบุคคลดังกล่าวย่อมร่วมกันดูแลทุกข์สุขของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า สาระสำคัญของมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลกรส่วนท้องถิ่น (อบต.) ประกอบด้วย ๕ มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ ๑ พึงดารงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ
- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนาพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ ๑๒ มิถุนายน ๒๔๙๗ ว่า “...มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญซึ่งท่านต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการก็ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้มั่นอยู่ในคุณธรรมทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญของมวลชนทั่วไป...”

- มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนและท้องถิ่น ด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทางาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆเพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทาให้มีผู้รักและศรัทธาเชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

มาตรฐานที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้ **หมายถึง** มาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้

- มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ด้วยวิธีการหลากหลายเช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ การปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

มาตรฐานที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก **หมายถึง** มาตรฐานของการปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่น อบต. ที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

- มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือรู้ว่ากำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหนอย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่นมั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญแห่งตนเองได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคาแหง ณ อาคารสวนอัมพร เมื่อ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ ว่า “...กำลังสติ หรือกำลังแห่งความระลึกรู้ การทำงานนั้นถึงแม้ทำงานด้วยความศรัทธา ด้วยความหมั่นขยันไม่ทอดทิ้งก็ยังมีช่องทางที่อาจจะเสียหายบกพร่องได้ในขณะเมื่อมีความประมาทเผลอพลั้งเกิดขึ้นนักปฏิบัติงานจึงต้องระมัดระวัง ควบคุมสติให้ดีอยู่เสมอเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา... กำลังความตั้งใจ หมายถึงความสามารถควบคุมจิตใจให้สงบและหนักแน่นมั่นคง ควบคุมความคิดให้อยู่ในระเบียบ ให้คิดอ่านอยู่แต่ในเรื่องหรือภารกิจที่ต้องการจะทำให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้คิดฟุ้งซ่านไปในเรื่องต่าง ๆ นอกจุดหมายอันพึงประสงค์ กำลังความตั้งใจนี้ช่วยให้รู้เข้าใจเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ได้กระจ่าง ให้คิดเห็นช่องทางและวิธีการปฏิบัติงานให้แจ่มแจ้ง ชัดเจน และรวดเร็ว...”

- การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเป็นธรรม

- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา

- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจและรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน



มาตรฐานที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การงานที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล อย่างคุ้มค่าซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติการและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทาหน้าที่ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ว่า "ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจ และความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดินต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคาพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่สม่ำเสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว..."

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

มาตรฐานที่ ๕ พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ **หมายถึง** การพัฒนาตนเอง ดังนี้

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง เช่น ความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การนาข้อมูลไปใช้ เป็นต้น

- การพัฒนาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทาให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

- พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนี้ การพัฒนา ทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองจะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ อย่างแน่นอน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ว่า"...ความเจริญนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยปัจจัยสำคัญประกอบพร้อมกัน ๔ อย่าง อย่างที่หนึ่ง ต้องมีคนดี มีปัญญา มีความรับผิดชอบเป็นผู้ประกอบการ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดีเป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สาม ผู้ประกอบการต้องมีความวิริยะอุตสาหะ และความเพ่งพินิจอย่างละเอียดรอบคอบในการทำงาน อย่างที่สี่ ต้องรู้จักทำงานให้พอเหมาะ พอดี และพอควรแก่งานและแก่ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความเจริญดังกล่าวนี้ จะประกอบพร้อมกันขึ้นมิได้



หากบุคคลไม่พยายามศึกษาอบรมตนเองด้วยตนเองอยู่เป็นนิตย์ บัณฑิตแต่ละคนจึงควรอย่างยิ่งที่จะได้ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้มีปัญญาความสามารถพร้อมทั้งพยายามใช้ศิลปะวิทยาการที่มีอยู่ ประกอบกิจการงานด้วยความเพ่งพินิจ ด้วยความฉลาดรอบคอบให้พอดีพอเหมาะแก่งานแต่ละชิ้นแต่ละอย่างความเจริญวัฒนาของงานของตัวเอง และของประเทศชาติจะได้เกิดขึ้น ตามที่ตั้งใจปรารถนา..."

สรุป

มาตรฐานทั้ง ๕ มาตรฐานจึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร พึงได้ศึกษายึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตัวเอง องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจเกิดขึ้นกับท้องถิ่น นำความเจริญความมั่นคงและความเป็นศักดิ์ศรีมาให้สังคมท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ของเราและเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไปการปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากเย็นและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแต่ให้มีศรัทธา บริหารจัดการให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ก็จะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้หน่วยงานบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อบต.ขอนยูง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล การดำรงชีวิตตามรอยยุคลบาท พระบรมราโชวาทและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนการปฏิบัติงานภายใต้วินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
๑.๑ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ทุกระดับปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล	๑. จัดอบรม/กิจกรรมสอดแทรกหลักสูตรที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนหลักสูตร/กิจกรรม	๕ (หลักสูตร/กิจกรรม)	๕ (หลักสูตร/กิจกรรม)	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้เกิดกระแสค่านิยมในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนครั้งในการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์	๓ ครั้ง	๓ ครั้ง			
	๓. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/กิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/กิจกรรม	๕๑	๑ คน			
๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ปฏิบัติงานภายใต้กรอบวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. จัดอบรม/กิจกรรมสอดแทรกหลักสูตรที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนหลักสูตร/กิจกรรม	๑ (หลักสูตร/กิจกรรม)	๑ (หลักสูตร/กิจกรรม)	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องให้เกิดกระแสค่านิยมในการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนหลักสูตร/กิจกรรม	๒ (หลักสูตร/กิจกรรม)	๒ (หลักสูตร/กิจกรรม)			
	๓. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/กิจกรรมกระตุ้นให้ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/กิจกรรม	๕๑	๑ คน			

สำนักงานปลัดการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
๑.๓ ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ที่ปฏิบัติราชการและบริการประชาชนดีเด่น	๑. จัดโครงการ/กิจกรรมการคัดเลือกและให้ใบประกาศนียบัตรแก่บุคลากรให้เป็นที่ประจักษ์	จำนวนโครง/กิจกรรม	๑ (โครงการ/กิจกรรม)	๑ (โครงการ/กิจกรรม)	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ประกาศเกียรติคุณบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนครที่ได้รับรางวัลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ประกาศ	จำนวนช่องทางในการประกาศเกียรติคุณ	๒ ช่องทาง	๒ ช่องทาง			
๑.๔ สนับสนุนให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ประธานหรือพิจารณาให้ความเห็นชอบในโครงการ/กิจกรรม/แผนงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนคำสั่ง/บันทึก/ข้อความ/เอกสารที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	๒ คำสั่ง/บันทึก/ข้อความ/เอกสาร	๒ คำสั่ง/บันทึก/ข้อความ/เอกสาร	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ผู้บริหารผลักดันให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการสร้างคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนแนวทาง/วิธีการ เช่น ประกาศ นโยบายฯ	๑. แนวทาง/วิธีการ	๑. แนวทาง/วิธีการ			



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บูรณาการหน่วยงานทุกภาคส่วนราชการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อบต.ขอนยูง

วัตถุประสงค์ : เพื่อสนับสนุนทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงในการร่วมมือกันดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
๒.๑ ส่งเสริมประสานความร่วมมือของทุกส่วนราชการและภาคส่วนของสังคมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. เข้าร่วมกิจกรรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก ในเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์/มาตรการ/แนวทางปฏิบัติการส่งเสริมความร่วมมือเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	ร้อยละของจำนวนครั้งในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนา/ประชุม/กิจกรรม	๗๐ เปอร์เซ็นต์	๕๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
๒.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือบุคคลภายนอกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	๑. สร้างโอกาสให้ประชาชนและบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร	จำนวนช่องทางในการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม	๓ ช่องทาง	๓ ช่องทาง	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. จัดช่องทางในการรับแจ้งเบาะแสทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งการรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์ ให้สามารถเข้าถึงได้สะดวกสบาย	จำนวนช่องทางในการรับแจ้งเบาะแสการทุจริต	๓ ช่องทาง	๓ ช่องทาง			
		จำนวนครั้งในการประชาสัมพันธ์ ช่องทาง	๕ ครั้ง	๕ ครั้ง			
	๓. ประชาสัมพันธ์และให้บริการข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สายด่วน เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	๓ ช่องทาง	๓ ช่องทาง	สำนักงานปลัด อบต.		
		จำนวนครั้งในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ช่องทาง	๕ ครั้ง	๕ ครั้ง			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อบต.ขอนยูง

วัตถุประสงค์ : เพื่อสนับสนุนทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงในการร่วมมือกันดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
๓.๑ พัฒนาระบบการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานในองค์กรให้เป็นระบบและโปร่งใส	๑. ดำเนินการประเมินผลระบบควบคุมภายใน	๑.ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำรายงานการประเมินผล (สิ้นปี)	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของความสำเร็จในการประเมิน	๘๐ เปอร์เซ็นต์	๘๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ		
	๓. จัดให้มีระบบ/กลไก การจัดการกับเบาะแสทุจริตและประพฤติมิชอบและเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์ ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	๑. ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการเบาะแสการทุจริตอย่างเป็นระบบประชาสัมพันธ์	๘๐ เปอร์เซ็นต์	๘๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ		
		๒. จำนวนครั้งในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ/กลไก	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	ทุกส่วนราชการ		
๓.๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้ในการป้องกันและปราบปรามการ กระทำทุจริตและประพฤติมิชอบหรือการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประมวลผลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. ดำเนินการตามกระบวนการที่กฎหมาย/ระเบียบกำหนดกับผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดฐานทุจริตและประพฤติมิชอบฯ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดการ กรณีการกระทำผิดฐานทุจริตฯ ตามกระบวนการที่กฎหมาย / ระเบียบกำหนด	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการหรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	จำนวนครั้งในการทบทวนกฎหมาย	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	สำนักงานปลัด อบต.		
๓.๓ ผลักดันให้สำนัก/กองขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต	๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบทุกปีงบประมาณ	ร้อยละของความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	



มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
	๒. จัดให้มีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมระหว่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร	จำนวนช่องทางในการติดต่อสื่อสาร	๒ ช่องทาง	๒ ช่องทาง	ทุกส่วนราชการ	ต.ค. – ก.ย.	
๓.๔ ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑. นำเทคนิค/วิธีการบริหารจัดการแนวใหม่และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนเทคนิค/วิธีการ/ระบบที่นำมาใช้	๓ วิธีการ	๓ วิธีการ	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. นำหลักคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์	จำนวนกิจกรรมที่นำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณา	๒ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	ทุกส่วนราชการ		
	๓. ยึดหลักกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบตามกฎหมายและระเบียบ	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างสมรรถนะพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อบต.บึงนคร

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร ในด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงานและด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรการ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติตามแผนฯ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด			ระยะเวลา	หมายเหตุ
			ระดับ อบต.	ระดับส่วนราชการ	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ		
๔.๑ พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. จัดอบรม/กิจกรรม สอดแทรกหลักสูตรในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	จำนวนหลักสูตร/กิจกรรม	๑ กิจกรรม	๑ กิจกรรม	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับกาอบรม/สัมมนา/กิจกรรมในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	จำนวนครั้งในการจัดทำรายงานและสถิติเสนอผู้บริหาร	๘๐ เปอร์เซ็นต์	๘๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ		
	๓. จัดทำ/เผยแพร่มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ/ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ	๑. จำนวนมาตรการ/แนวทางการปฏิบัติ/เอกสารทางวิชาการ/ข้อมูลข่าวสารที่ได้เผยแพร่	๓ มาตรการ	๒ มาตรการ	ทุกส่วนราชการ		
๔.๒ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนครให้มีความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความเป็นมืออาชีพ	๑. จัดอบรม/กิจกรรม สอดแทรกหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานตามภารกิจต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร อย่างสม่ำเสมอ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ กิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	๑๐๐ เปอร์เซ็นต์	สำนักงานปลัด อบต.	ต.ค. – ก.ย.	
	๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน	ร้อยละของการเข้าร่วมอบรม	๘๐ เปอร์เซ็นต์	๘๐ เปอร์เซ็นต์	ทุกส่วนราชการ		
	๓. ส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงนคร ตระหนักถึงประโยชน์ของการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งในการส่งเสริม	๔ ครั้ง	๔ ครั้ง	ทุกส่วนราชการ		





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
เรื่อง ประกาศแผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็น หลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี จึงขอประกาศแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มาประยุกต์เป็นแนวทางในการดำเนินการตามพันธกิจโดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ เพื่อลดการทุจริต และประพฤติมิชอบภายในองค์กรและหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเพื่อใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงานต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



ประกาศเจตนารมณ์
เรื่อง "สุจริต โปร่งใส มหาดไทยใสสะอาด ๒๕๖๙" และ "งดรับ งดให้"
ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

.....

ข้าพเจ้า นายทองดี มังคุณ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ขอประกาศว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จะเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญ ของกำนัล และไม่เรียกรับผลประโยชน์ทุกชนิด ขณะปฏิบัติหน้าที่ ก่อนและหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบและขอแสดงเจตนารมณ์ว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และสถานการณ์ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

และขอถวายสัจวาจาว่า จะประพฤติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธานรักษาต่อยอดศาสตร์ของพระราชาผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ประกาศเจตนารมณ์
เรื่อง "สุจริต โปร่งใส มหาดไทยใสสะอาด ๒๕๖๙" และ "งดรับ งดให้"
ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)

.....

ข้าพเจ้า นายทองดี มังคุณ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ขอประกาศว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จะเป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนไม่รับของขวัญ ของกำนัล และไม่เรียกรับผลประโยชน์ทุกชนิด ขณะปฏิบัติหน้าที่ ก่อนและหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบและขอแสดงเจตนารมณ์ว่า จะทำหน้าที่นำบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลา และสถานการณ์ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ สุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

และขอถวายสัจวาจาว่า จะประพฤติตนตามรอยพระยุคลบาท สืบสานพระราชปณิธานรักษาต่อยอดศาสตร์ของพระราชาผู้ทรงธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยความเพียรอันบริสุทธิ์ ยืนเคียงข้างสุจริตชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของราชอาณาจักรไทยสืบไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

The Ministry of Interior's No - Gift Policy commitment
"Integrous and Transparent Ministry of Interior [illegible]" and "refrain from accepting and offering" any gifts of all kinds while performing duties. (No Gift Policy)

.....

I, Tongdee Mangkun, president of khonyung Subdistrict Administrative Organization, would like to announce that khonyung Subdistrict Administrative Organization shall be an organization of which all authorities refrain from accepting or requesting any gifts and benefits of all kinds while performing duties. And I commit to encourage personnel of khonyung Subdistrict Administrative Organization to adhere to the pillars of the nation, namely, Nation, Religion, Monarch and Constitutional Monarchy, as well as to the moral and ethical principles of being a good citizen. Together with encouraging them to stand their ground on acting virtuously, consider public interest more than personal interest, work fast to keep abreast in this fast-paced world and serve all citizens with willingness, politeness and humbleness while being a good role model who administers with good governance, integrity and transparency.

I hereby pledge that I shall humbly follow in the royal footsteps by espousing the royal initiatives of the righteous king and shall conduct myself in accordance with Sufficiency Economy Philosophy with pure diligence and perseverance perpetuating his noble intent and standing steadfastly by the side of those who are truthful and honest for the sake of the sustainable development of the Kingdom of Thailand.

Announced on 12 March, 2026

Thongdee Mungcoon
President of khonyung Subdistrict Administrative Organization

ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
ที่ ๔๗๔ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ และ ๒๖ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๒ และ ข้อ ๑๕ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือ ที่ อด ๐๐๒๓.๒ / ว ๑๐๐๓ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี



๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



บัญชีลงลายมือชื่อเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทองดี มังคุณ	ประธานฯ		
๒	ส.ต.อ.กงจักร ลือหาญ	กรรมการ		
๓	นางโสรดา ตาตะมิ	กรรมการ		
๔	นายไกรราช ดาวงค์	กรรมการ		
๕	นางสาววณิชญา หนูราช	กรรมการ		
๖	สิบเอกผจญ โตอุตตชนม์	กรรมการ		
๗	นางสาวจารุณี สมบุตร	กรรมการ		
๘	นางสาวกฤติกา ไฮวัง	กรรมการ/เลขานุการ		
๙	นายอาจหาญ พรหมภักดี	เลขานุการ		
๑๐	นางสาวนภัสสร มีสัตย์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

****

ผู้มาประชุม

๑. นายทองดี	มังคุณ	ตำแหน่ง	ประธานกรรมการ
๒. ส.ต.อ.กงจักร	ลือหาญ	ตำแหน่ง	กรรมการ
๓. นางโสรดา	ตาตะมิ	ตำแหน่ง	กรรมการ
๔. นายไกรราช	ดาวงค์	ตำแหน่ง	กรรมการ
๕. นางสาววณิชญา	หนูราช	ตำแหน่ง	กรรมการ
๖. สิบเอกผจญ	โตอุตตชนม์	ตำแหน่ง	กรรมการ
๗. นางสาวจารุณี	สมบุตร	ตำแหน่ง	กรรมการ
๘. นางสาวกฤติกา	ไฮวัง	ตำแหน่ง	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นายอาจหาญ	พรหมภักดี	ตำแหน่ง	เลขานุการ
๑๐. นางสาวนภัสสร	มีสัตย์	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **<u>เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ</u>**

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายทองดี มังคุณ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ประธานคณะกรรมการ ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมดังนี้

ส.ต.อ.กงจักร ลือหาญ กรรมการ เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ อบต.ขอนยูง แล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีในรอบต่อไป (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดของ อบต.และเป็นไปตามระเบียบ จึงได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ที่๔๗๔/๒๕๖๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ นั้น

โดยคณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไปและเพื่อจะได้จัดส่งให้ทันภายในกำหนด ซึ่งจังหวัดได้แจ้งให้จัดส่งภายในวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลังเดิมของ อบต. เรามีอัตรากำลังอย่างไรบ้าง



นางสาวกฤติกา ไฮวัง
กรรมการ/เลขานุการ

ส่วนราชการของ อบต.เรามีทั้งหมด ๖ ส่วนราชการ แต่ในส่วนอัตรากำลังนั้น ขอให้เลขานุการ เป็นผู้ให้รายละเอียดแก่คณะกรรมการต่อไป

ส่วนราชการมีทั้งหมด ๕ ส่วนราชการ มีอัตรากำลัง ดังนี้

ปลัด อบต. ระดับ กลาง/ต้น จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัด อบต. ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

<u>สำนักปลัด</u> ประกอบด้วย
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

<u>ตรวจสอบภายใน</u> ประกอบด้วย
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

<u>สำนักปลัด</u> ประกอบด้วย
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

ว่าง ๑ อัตรา คือ
- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

<u>กองคลัง</u> ประกอบด้วย
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>
- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ระดับ ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

ว่าง ๑ อัตรา คือ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้าราชการครู

- ครู ระดับ ชำนาญการ จำนวน ๔ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา

ว่าง ๓ อัตรา คือ

- ครูผู้ช่วย จำนวน ๓ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา



พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๖ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

จากที่ได้ชี้แจง คือ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอนยูง ตามแผนอัตรากำลังสามปีค่ะ

นายทองดี มังคุณ ประธานกรรมการ จากที่เลขานุการ เสนอมาคือกรอบอัตรากำลังตามแผนเดิมของ อบต.เรา

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายทองดี มังคุณ ประธานกรรมการ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิก และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่งมีวิธีและการพิจารณาตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ

ส.ต.อ.กงจักร ลือหาญ กรรมการ การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม และตำแหน่งใดควรเปลี่ยนแปลง ซึ่ง เราจะยุบจะเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงนั้น จะพิจารณาจากผลงานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิก เพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกัน

พิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงาน ต่อที่ประชุมปัจจุบัน การคำนวณประมาณการภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๗๐ นั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กรณีรวมเงินอุดหนุนเมื่อคำนวณแล้วได้ =๒๙.๔๔% จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าว ด้วย

นายทองดี มังคุณ
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม และตำแหน่งใดควรเปลี่ยนแปลง ซึ่ง เราจะยุบจะเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย เห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ ตรวจสอบภายใน สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และกองสวัสดิการสังคม

นางสาวกฤติกา ไฮวัง
กรรมการ/เลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัด ขอเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากปัจจุบันยังขาดบุคลากร ที่จะต้องดูแลรักษารถยนต์ส่วนกลาง และการปฏิบัติงานเฉพาะทางที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีภารกิจรับ-ส่งบุคลากรและเอกสาร หนังสือราชการที่เพิ่มมากขึ้น มีภารกิจเชิงรุกภายนอกสถานที่ตามนโยบายเน้นการลงพื้นที่ พบปะประชาชน และจัดกิจกรรมชุมชนบ่อยขึ้น ทำให้ความถี่ในการใช้รถยนต์พุ่งสูงขึ้น และมีภารกิจ รับ-ส่ง เด็กเล็กที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงจึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ

นางโสรดา ตาตะมิ
กรรมการ

ในส่วนของกองสวัสดิการฯ ไม่มีความประสงค์จะขอเพิ่ม ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด ๆ ครับ

นายไกรราช ดาวงค์
กรรมการ

ในส่วนของกองช่าง ขอเพิ่มตำแหน่ง วิศกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปริมาณงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น มีโครงการพัฒนาคมนาคม ระบบระบายน้ำ อาคาร และสาธารณูปโภคในพื้น โดยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภาระหน้าที่ด้านกฎหมาย ต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะทางตามมาตรฐานวิชาชีพในการออกแบบ ประมาณราคา ควบคุมงาน และตรวจการ เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ ช่วยให้สามารถรับผิดชอบงานวิชาการระดับสูงที่มีความซับซ้อนและรับผิดชอบทางกฎหมายได้เต็มที่ ขอเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันได้วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแผนที่ภาษีฯซึ่งมีความจำเป็นและต้องการบุคลากรที่ช่วยปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานด้านช่างและการรังวัดที่

เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจสำรวจ รังวัด และจัดทำข้อมูลแผนที่ภาษีหรือโครงสร้างพื้นฐานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา และขอเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ตลอดจนบำรุงรักษาและแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ของเครื่องจักรกลขนาดเบาชนิดใด ชนิดหนึ่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยครับ

นางสาววณิชญา หนูราช กรรมการ ในส่วนของกองการศึกษาฯ ขอเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจาก ปัจจุบันมีภารกิจงานด้านการศึกษาที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาปฐมวัย และมีปริมาณงานธุรการและงานวิชาการที่เพิ่มมากขึ้น ขาดแคลนบุคลากรที่ช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยสนับสนุนงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา และสื่อการเรียนการสอน และการประสานงานโครงการการศึกษาที่มีความหนาแน่นขึ้น จึงขอให้ คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาด้วยค่ะ

สิบเอกผจญ โตอุตตชนนม์ กรรมการ ในส่วนของกองสวัสดิการฯ ไม่มีความประสงค์จะขอเพิ่ม ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด ๆ ครับ

นางสาวจารุณี สมบุตร กรรมการ ในส่วนของตรวจสอบภายใน ไม่มีความประสงค์จะขอเพิ่ม ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใด ๆ ค่ะ

ที่ประชุม เห็นด้วยกับที่ ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และหัวหน้าสำนักปลัด เสนอมา เพราะบุคลากรที่กล่าวมามีความสำคัญ

นายอาจหาญ พรหมภักดี เลขานุการ ขอสรุปตำแหน่งที่แต่ละส่วนราชการเสนอขอเพิ่ม ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑. สำนักปลัด เสนอขอเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๒. กองช่าง เสนอขอเพิ่มตำแหน่ง วิศกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา
๓. กองการศึกษาฯ เสนอขอเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม - มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบตามที่เสนอมา



ระเบียบวาระที่ ๔ - เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ. ๑

รายละเอียดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๘)

๑. **ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปี งบประมาณที่ผ่านมา**

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มฯลฯ)	๑๐,๒๘๙,๕๖๒.๔๓	บาท
๑.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	๓๔๖,๐๒๐.๐๐	บาท
๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔,๔๕๗,๘๐๙.๔๕	บาท
รวม	๑๕,๐๙๓,๓๙๑.๘๘	บาท

๒. **ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณที่ผ่านมา**

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มฯลฯ)	๙๕๑,๑๒๐.๐๐	บาท
๒.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	-	บาท
๒.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	-	บาท
๒.๔ เงินค่าครองชีพ	-	บาท
รวม	๙๕๑,๑๒๐.๐๐	บาท

๓. **แจกแจงรายละเอียดประโยชน์ตอบแทนอื่นเฉพาะที่จ่ายจริง** ในปีงบประมาณที่ผ่านมาแยกแต่ละรายการ ดังนี้

๓.๑ เงินรางวัลประจำปี	๑,๐๙๕,๖๑๗.๑๕	บาท
๓.๒ ค่าเล่าเรียนบุตร	๑๐๓,๕๕๖.๐๐	บาท
๓.๓ ค่าเช่าบ้าน	๒๐๔,๖๐๐.๐๐	บาท
๓.๔ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้บำเหน็จบำนาญฯ	๓๐,๕๗๖.๐๐	บาท
๓.๕ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๒๐๖,๐๕๓.๐๐	บาท
๓.๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๘๗,๒๙๐.๔๐	บาท

ฯลฯ

รวมเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่น **ที่จ่ายจริง** ในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๒,๓๒๗,๖๙๓.๓๕ บาท

๔. **สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓** คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมารวมจำนวน ๑๘,๓๗๒,๒๐๕.๒๓ บาท

๕. **งบประมาณรายจ่ายประจำปี** ตราไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๖๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท (ใช้สำหรับเป็นตัวหาร)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ) ..... (ลงชื่อ) .....

(นายอาจหาญ พรหมภักดี) (นางโสรดา ตาตะมิ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ. .....

(กงจักร ลือหาญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดกระทรวงการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ. ๑/๑

การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณ (ปี ๒๕๖๘)

คำอธิบายแสดงรายละเอียดการคิดคำนวณ

หารด้วย ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯตามสรุปรวมข้อ ๔ แบบ คชจ ๑ X ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

๑๘,๓๗๒,๒๐๕.๒๓ x ๑๐๐
๖๐,๕๐๐,๐๐๐

คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

หมายเหตุ ๑. ค่าใช้ด้านบุคคลฯ ต้องเป็นตัวเลขค่าใช้จ่ายทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างตามกรอบแผน ๓ ปี ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และได้ปิดบัญชี เมื่อ ๓๐ ก.ย. โดยมีข้อมูลประกอบ ดังนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายที่มีผู้ครองตำแหน่ง เป็นรายจ่ายที่ จ่ายจากเงินของ อปท. เอง ไม่รวมเงินจัดสรรจาก สถ.

(๒) ค่าใช้จ่ายที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เป็นรายจ่ายที่ จ่ายจากเงินของ อปท. เอง ไม่รวมเงินจัดสรรจาก สถ. โดยคิดคำนวณตามสูตรตำแหน่งว่าง

(๓) ไม่นำเงินค่าใช้จ่ายจริงที่ กรม สถ. จัดสรรให้จ่ายให้กับข้าราชการครู บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้าง และ ข้าราชการถ่ายโอนตามโครงการถ่ายโอน มารวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ **ยกเว้นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้นำไปคิดคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายจริงด้านประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ**

(๔) ไม่นำเงินค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับ นายกฯ /สมาชิกสภา มารวมเป็นค่าจ่ายด้านบุคคล

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ฯ ที่เป็นตัวหาร มีข้อมูลประกอบดังนี้

(๑) ไม่ได้เป็นงบประมาณตัวเลขที่รับจริงแต่อย่างใด (ตาม ว.๑๓๘) แต่เป็นตัวเลขงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่ผ่านความเห็นชอบของสภา และ ผู้มีอำนาจได้อนุมัติแล้ว รวมถึงที่เพิ่มเติม

(๒) ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไป ที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อนนำมาคิดคำนวณ เช่น ตรางบประมาณราจ่ายประจำปี ๑๐๐ ล้าน โดยมีรายการเงินเดือนข้าราชการครู ฯ ๒๐ ล้าน ตัวเลขที่นำมาหาร ต้องเป็น ๑๐๐ ล้าน – ๒๐ ล้าน เหลือ ๘๐ ล้าน (๘๐ ล้านคือตัวหาร)

เอกสารอ้างอิงการคิดคำนวณ

๑. น.สนง.ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลว ๑ มี.ค. ๕๙
๒. น.สนง.ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลว ๓๐ .ค. ๕๘
๓. น.สนง.ก.จ.,ก.ท และ ก.อบต. มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลว ๒๗ มิ.ย.๕๗

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว

๑. ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปีงบประมาณปัจจุบัน

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๑๑,๗๙๙,๒๐๔.๐๐	บาท
๑.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	๓๘๙,๔๐๐.๐๐	บาท
๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๕,๓๗๑,๗๙๐.๐๐	บาท
รวม	**๑๗,๕๖๐,๓๙๔.๐๐**	**บาท**

๒. ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณปัจจุบัน

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๙๕๑,๑๒๐.๐๐	บาท
๒.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	-	บาท
๒.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	-	บาท
รวม	**๙๕๑,๑๒๐.๐๐**	**บาท**

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีปัจจุบัน
คิดเป็น ๒,๑๗๖,๑๕๖.๐๐ บาท

๔. สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓ คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน
รวมจำนวน ๒๐,๖๘๗,๖๗๐.๐๐ บาท

๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตราไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ในปีงบประมาณปัจจุบัน จำนวน ๖๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ใช้สำหรับเป็นตัวหาร)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



หมายเหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลฯ ต้องคิดทั้งหมด ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่ง และที่เป็นตำแหน่งว่าง โดยนวณ คูณด้วย ๑๒ เดือน **ยกเว้น** ข้าราชการครู/บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกรม สถ. ไม่ต้องคิดคำนวณ

๒. แบบ คชจ.๒ นี้เป็นประมาณการภาระค่าใช้จ่าย**ปีปัจจุบันที่ยังไม่รวมค่าใช้จ่ายประมาณการในตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ยุบเลิก ปรับปรุง**

แบบ คชจ. ๒/๑

การคิดคำนวณร้อยละ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว

การคิดคำนวณร้อยละ

ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล สรุปรวมข้อ ๔ แบบ คชจ ๒ x ๑๐๐

หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

๒๐,๖๘๗,๖๗๐.๐๐ x ๑๐๐

๖๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ในปีงบประมาณปัจจุบัน ร้อยละ ๓๒.๘๔

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง
ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

			ตำแหน่งว่าง	ว่าง	(๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)	(๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)	เงินเพิ่มอื่น	๑๒ เดือน
	ปลัด อบต.	กลาง	มี		๖๓,๔๘๐	๗๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๙๒๙,๗๖๐
	รองปลัด อบต.	ต้น	มี		๔๕,๗๔๐	๕๔๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.		ว่าง	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	ไม่มี	๓๕๕,๓๒๐
สำนักปลัด	หน.สำนักปลัด	ต้น	มี		๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๕๑๗,๕๖๐
	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	มี		๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	ไม่มี	๓๔๒,๗๒๐
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	มี		๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	ไม่มี	๒๕๓,๖๘๐
	นิติกร	ชก.	มี		๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	ไม่มี	๒๙๓,๘๘๐
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	มี		๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	ไม่มี	๒๕๓,๖๘๐
	นักป้องกันฯ	ปก.	มี		๒๕,๒๗๐	๓๐๓,๒๔๐	ไม่มี	๓๐๓,๒๔๐
	ผช.นักวิเคราะห์ฯ		มี		๒๓,๓๓๐	๒๗๙,๙๖๐	ไม่มี	๒๗๙,๙๖๐
	ผช.นักจัดการฯ		มี		๒๐,๙๙๐	๒๕๑,๘๘๐	ไม่มี	๒๕๑,๘๘๐
	ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว		มี		๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ไม่มี	๑๘๗,๒๐๐
	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		มี		๑๖,๘๗๐	๒๐๒,๔๔๐	ไม่มี	๒๐๒,๔๔๐
	ผช.จพง.ธุรการ		มี		๑๒,๒๐๐	๑๔๖,๔๐๐	ไม่มี	๑๔๖,๔๐๐
	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		มี		๑๔,๔๒๐	๑๗๓,๐๔๐	ไม่มี	๑๗๓,๐๔๐
	พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป)		มี		๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทั่วไป)		มี		๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานดับเพลิง		มี		๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานขับรถกู้ชีพ(ทั่วไป)		๒ อัตรา		๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ไม่มี	๒๑๖,๐๐๐
	คนงานทั่วไป		๒ อัตรา		๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ไม่มี	๒๑๖,๐๐๐
กองคลัง	ผอ.กองคลัง	ต้น	มี		๔๙,๔๘๐	๕๙๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๖๓๕,๗๖๐
	หน.ฝ่ายบัญชี	ต้น	มี		๔๒,๒๑๐	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๔,๕๒๐
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	มี		๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	ไม่มี	๓๔๒,๗๒๐
	นวก.พัสดุ	ชก.	มี		๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	ไม่มี	๓๐๕,๖๔๐
	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.		ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	ไม่มี	๒๙๗,๙๐๐
	นวก.จัด.เก็บรายได้	ลป.	มี		๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	ไม่มี	๓๗๖,๐๘๐
	ผช.จพง.การเงินฯ		มี		๑๗,๐๒๐	๒๐๔,๒๔๐	ไม่มี	๒๐๔,๒๔๐
	ผช.จพง.ธุรการ		มี		๑๔,๘๙๐	๑๗๘,๖๘๐	ไม่มี	๑๗๘,๖๘๐
	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้		มี		๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๓๘,๐๐๐
	คนงานทั่วไป			ว่าง	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๐๘,๐๐๐

			ตำแหน่ง	ว่าง	(๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)	(๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙)	เงินเพิ่มอื่น	๑๒ เดือน
กองช่าง	ผอ.กองช่าง	ต้น	มี		๔๖,๔๙๐	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๙๙,๘๘๐
	นายช่างโยธา	ชง.	มี		๓๓,๓๑๐	๓๙๙,๗๒๐	ไม่มี	๓๙๙,๗๒๐
	จพง.ธุรการฯ	ปง./ชง.		ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	ไม่มี	๒๙๗,๙๐๐
	นายช่างเขียนแบบ	ปง.			๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	ไม่มี	๒๑๐,๘๔๐
	ผช.นายช่างไฟฟ้า		มี		๑๐,๑๗๐	๑๓๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๓๘,๐๐๐
	ผช.นายช่างโยธา		มี		๑๒,๒๐๐	๑๔๖,๔๐๐	ไม่มี	๑๔๖,๔๐๐
	คนงานทั่วไป		๒ อัตรา		๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ไม่มี	๒๑๖,๐๐๐
กองการศึกษาฯ	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	มี		๔๐,๙๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๕๓๒,๘๐๐
	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	-		ว่าง	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	ไม่มี	สถ.จัดสรร
	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.		ว่าง	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	ไม่มี	๓๕๕,๓๒๐
	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.		ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	ไม่มี	๒๙๗,๙๐๐
	ครู		๔ อัตรา	ว่าง๓อัตรา	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	ไม่มี	สถ.จัดสรร
	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑ อัตรา		สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	ไม่มี	สถ.จัดสรร
	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก		๖ อัตรา		สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	ไม่มี	สถ.จัดสรร
	ผู้ดูแลเด็ก		มี		สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	ไม่มี	สถ.จัดสรร
	ผช.จพง.ธุรการ		มี		๑๔,๗๗๐	๑๗๗,๒๔๐	ไม่มี	๑๗๗,๒๔๐
	คนงานทั่วไป		มี		๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการฯ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	มี		๔๒,๘๙๐	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๕๕๖,๖๘๐
	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	มี		๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	ไม่มี	๓๘๒,๕๖๐
	จพง.พัฒนาชุมชน	ปง./ชง.		ว่าง	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	ไม่มี	๒๙๗,๙๐๐
	ผช.นักพัฒนาชุมชน		มี		๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	ไม่มี	๑๘๗,๒๐๐
	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน		มี		๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ไม่มี	๑๓๘,๐๐๐
					รวม ๑๒ เดือน เป็นประมาณการค่าใช้จ่าย ตามบัญชี ๕ จำนวน ๑๓,๕๙๗,๓๘๐ บาท			

วิธีคิด

๑๓,๕๕๓,๕๒๐ x๑๐๐ = ๒๑.๕๑
๖๓,๐๐๐,๐๐๐

ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐๐,๐๐๐
รวม ๑๓,๕๕๓,๕๒๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ร้อยละ ๒๑.๕๑

(ส.ต.อ.)
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

บัญชีแสดงการคิดคำนวณเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ยุบเลิก ปรับปรุง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ (12 หลัก)	ขอกำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	เงินเดือน/ค่าจ้างค่าตอบแทน ณ ปัจจุบันตำแน่งว่าง	เพิ่มขึ้น คูณด้วย 12 เดือน รวมเป็น	ยุบเลิก คูณด้วย 12 เดือน รวมเป็น
กองช่าง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	-	-	ขอเพิ่ม	-	9,000	108,000	-
				รวม			108,000	-

รวมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล 108,000 บาท

หมายเหตุ นำภาระค่าใช้จ่ายที่ขอเพิ่ม หรือยุบเลิกมาหักลบ จะได้ตัวเลขที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ และสามารถนำตัวเลขภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปรวมกับภาระที่เกิดขึ้นที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปัจจุบัน แบบ คชจ.2/2 จะทำให้ทราบถึงภาระค่าใช้จ่ายประมาณการที่เกิดขึ้นในภาพรวมได้

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นายอาจหาญ พรหมภักดี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวจิรภา อรรคนิตย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ขอรับรองว่าถูกต้อง

ส.ต.อ.

(กงจักร ลือหาญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

คชจ.๓

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง

๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ระดับ -

จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง ภาระค่าใช้จ่ายเดือนๆ ละ ๙,๐๐๐ บาท

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท

**จะคิดภาระค่าใช้จ่ายก็ต่อเมื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง

๒. ตำแหน่งที่ ขอยุบเลิก (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง_____ประเภท_____ระดับ_____.

เลขที่_____สังกัด_____.

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ๑๒ เดือน จำนวน_____.

๓. ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เดิมมีตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งอื่น) สายงานทั่วไป วิชาการ/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ชื่อตำแหน่งเดิมที่มีในกรอบแผนฯ_____ประเภท_____ระดับ_____.

เลขที่_____สังกัด_____ขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็น

ตำแหน่ง_____ประเภท_____ระดับ_____สังกัด_____เลขที่_____.

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จำนวน_____ บาท

๔. รวมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ เฉพาะตำแหน่งที่ขอ เพิ่ม/ยุบเลิก/ ๑๐๘,๐๐๐ บาท

(ตรวจสอบตัวเลขต้องตรงกับ แบบ คชจ ๒/๓ ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(หมายเหตุ การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง ให้เสนอ ก.จังหวัดเป็นเฉพาะกรณีในเรื่องนั้นๆ เคราวนั้นโดยไม่มีเสนอรวมกับการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ในประเภท อำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น มาพร้อมกันในคราว เดียวกันได้เนื่องจาก ไม่อาจคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนฯได้ และอาจส่งผลต่อการคิดคำนวณที่ผิดพลาดตามที่ ก.กลางกำหนดได้ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารดังกล่าว มีการกำหนดเป็นเฉพาะกรณี)

สำนักงาน ก. อบต. จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

แบบ คชจ.๓/๑

การคิดคำนวณ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีปัจจุบัน
รวมกับประมาณการค่าใช่จ่ายในตำแหน่งขอ เพิ่ม/ ยุบเลิก /ปรับปรุง /เปลี่ยนแปลง

การคิดคำนวณ

ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลปีปัจจุบันข้อ ๔ แบบ คชจ ๒ รวมกับข้อ ๔ แบบ คชจ ๓ X ๑๐๐
หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

= (๒๐,๖๘๗,๖๗๐.๐๐+ ๑๐๘,๐๐๐.๐๐) X ๑๐๐
๖๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

คิดเป็นค่าประมาณการภาระค่าใช้จ่ายบุคคลรวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง คิดเป็น ร้อยละ ๓๓.๐๐

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กฤจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ.๔

การคิดคำนวณค่าใช้จ่ายเฉลี่ย
ร้อยละในปีงบประมาณที่ผ่านมา และร้อยละในปีงบประมาณปัจจุบัน

การคิดคำนวณ

ร้อยละค่าใช้จ่ายในปี งปม.ที่ผ่านมา คชจ.๑/๑ รวมกับ ร้อยละค่าใช้จ่ายปี งปม.ปัจจุบัน(คชจ.๓/๑)

หารสอง

$$\frac{๓๐.๓๗ + (๓๓.๐๐)}{๒}$$

คิดเป็นค่าเฉลี่ยประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ ร้อยละ ๓๑.๖๘

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กฤจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ. ๒

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว

๑. ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปีงบประมาณปัจจุบัน

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๘,๑๓๔,๓๒๐.๐๐	บาท
๑.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	๔๐๙,๓๒๐.๐๐	บาท
๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔,๒๒๔,๙๖๐.๐๐	บาท
รวม	**๑๒,๗๖๘,๖๐๐.๐๐**	**บาท**

๒. ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณปัจจุบัน

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)	๑,๕๘๖,๒๒๐.๐๐	บาท
๒.๒ ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	-	บาท
๒.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	-	บาท
รวม	**๑,๕๘๖,๒๒๐.๐๐**	**บาท**

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีปัจจุบัน
คิดเป็น ๔,๗๘๒,๖๐๒.๒๐ บาท

๔. สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓ คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน
รวมจำนวน ๑๙,๑๓๗,๔๒๒.๒๐ บาท

๕. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตราไว้ในข้อบัญญัติ / เทศบัญญัติ ในปีงบประมาณปัจจุบัน จำนวน ๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ใช้สำหรับเป็นตัวหาร)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

เหตุ ๑. ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลฯ ต้องคิดทั้งหมด ที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีปัจจุบัน ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่ง และที่เป็นตำแหน่งว่าง โดยนวณ คูณด้วย ๑๒ เดือน **ยกเว้น** ข้าราชการครู/บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกรม สถ. ไม่ต้องคิดคำนวณ

๒. แบบ คชจ.๒ นี้เป็นประมาณการภาระค่าใช้จ่าย**ปีปัจจุบันที่ยังไม่รวมค่าใช้จ่ายประมาณการในตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ยุบเลิก ปรับปรุง**

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ. ๒/๑

การคิดคำนวณร้อยละ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว

การคิดคำนวณร้อยละ

ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล สรุปรวมข้อ ๔ แบบ คชจ ๒ x ๑๐๐

หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

๑๙,๑๓๗,๔๒๒.๒๐x ๑๐๐

๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

คิดเป็นประมาณการค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ในปีงบประมาณปัจจุบัน ร้อยละ ๒๙.๔๔

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลในปีงบประมาณปัจจุบัน เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง

๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

กองช่าง

- ชื่อตำแหน่ง วิศวกรโยธา ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ .
  จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง เงินเดือนๆ ละ ๒๙,๖๑๐ บาท
  คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๓๕๕,๓๒๐ บาท

- ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ประเภท ภารกิจ ระดับ - .
  จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง เงินเดือนๆ ละ ๑๓,๙๒๐ บาท
  คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๖๗,๐๔๐ บาท

- ชื่อตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ประเภท ทักษะ ระดับ -
  จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง เงินเดือนๆ ละ ๑๑,๓๘๐ บาท
  คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๓๖,๕๖๐ บาท

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ประเภท ภารกิจ ระดับ - .
จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เงินเดือนๆ ละ ๑๘,๑๕๐ บาท
คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๒๑๗,๘๐๐ บาท

สำนักปลัด

ชื่อตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภท ทั่วไป ระดับ -
จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด เงินเดือนๆ ละ ๙,๐๐๐ บาท
คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๑๐๘,๐๐๐ บาท

๒. ตำแหน่งที่ ขอยุบเลิก (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง - ประเภท - ระดับ - .
เลขที่ - สังกัด - .
คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่ลดลง ๑๒ เดือน จำนวน - .

๓. ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เดิมมีตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งอื่น) สายงานทั่วไป วิชาการ/ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ชื่อตำแหน่งเดิมที่มีในกรอบแผนฯ _____ ประเภท _____ ระดับ _____ .
เลขที่ _____ สังกัด _____ ขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็น
ตำแหน่ง _____ ประเภท _____ ระดับ _____ สังกัด _____ เลขที่ _____ .
คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จำนวน _____ บาท



๔. รวมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ เฉพาะตำแหน่งที่ขอ เพิ่ม/ยุบเลิก/ ๙๘๔,๗๒๐ บาท

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

ส.ต.อ.
(สงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(หมายเหตุ การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบตำแหน่ง ให้เสนอ ก.จังหวัดเป็นเฉพาะกรณีในเรื่องนั้นๆ ในคราวนั้นโดยไม่มีเสนอรวมกับการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ในประเภท อำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น มาพร้อมกันในคราวเดียวกันได้ เนื่องจาก ไม่อาจคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนฯได้ และอาจส่งผลต่อการคิดคำนวณที่ผิดพลาดตามที่ ก.กลางกำหนดได้ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารดังกล่าว มีการกำหนดเป็นเฉพาะกรณี)

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบ คชจ.๓/๑

การคิดคำนวณ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีปัจจุบัน
รวมกับประมาณการค่าใช่จ่ายในตำแหน่งขอ เพิ่ม/ ยุบเลิก /ปรับปรุง /เปลี่ยนแปลง

การคิดคำนวณ

ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคลปีปัจจุบันข้อ ๔ แบบ คชจ ๒ รวมกับข้อ ๔ แบบ คชจ ๓ X ๑๐๐
หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบฯ ข้อ ๕

$$= \frac{(๑๙,๑๓๗,๔๒๒.๒๐+๙๘๔,๗๒๐) \times ๑๐๐}{๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐}$$

คิดเป็นค่าประมาณการภาระค่าใช้จ่ายบุคคลรวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง คิดเป็น ร้อยละ ๓๐.๙๖

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)
(นายอาจหาญ พรหมภักดี)
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ส.ต.อ.
(กงจักร ลือหาญ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

หัวข้อ	สรุปพอสังเขป
๑. หลักการและเหตุผล	ตาม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้ ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ๓. ด้านการบริหาร ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙, ๒๗๐, ๒๗๑, ๒๗๒, ๒๗๓, ๒๗๔ และ ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)



๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาวิชาชีพ ๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป้าหมายการพัฒนา ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกทุกคน พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหาร อำนวยการ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทั้งประเภทวิชาการและทั่วไป และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๓. หลักสูตรการพัฒนา	๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูงจะเป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้ ๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ ๒. การฝึกอบรม/การอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง หรือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความจำเป็นและเหมาะสม ๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๕. การสอนงาน/แนะนำ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงาน/แนะนำ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน ๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม ๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น ให้ดำเนินการตามระยะเวลาของแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้ ๑. ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐ ๒. ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๐ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑ ๓. ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ - ค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมต่างๆ ฯลฯ ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฝึกอบรม สัมมนา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักรและนอกราชอาณาจักร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก แยกตามส่วนราชการดังนี้ สำนักปลัด ๒๐๐,๐๐๐ กองคลัง ๑๒๐,๐๐๐ กองช่าง ๑๐๐,๐๐๐ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๑๐,๐๐๐ กองสวัสดิการสังคม ๑๐๐,๐๐๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จะตั้งงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง ตามความเหมาะสมต่อไป
๖. การติดตามและประเมินผล	องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนี้ ๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ๓. นำผลการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานต่อไป



หมายเหตุ ให้จัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

๓. แผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ผู้รับรองข้อมูล

ลงชื่อ.....

(นายทองดี มังคุณ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ประกอบการประชุม ก.อบต.อุดรธานี

ลำดับที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท / ขนาด) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง / ว่าง)					คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (ก่อนปรับ)	คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก / กอง) ตำแหน่งที่ขอกำหนด / ปรับปรุง เพิ่ม/ ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง (ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานฯ)	รายการขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน ใน อปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง / ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง เติมในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอกำหนด / ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากร ทั้งที่มีผีครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตำแหน่งใดบ้าง ๔. เหตุผลที่ขอตำแหน่งสรุปพอสังเขป	ความเห็นของอนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงานท้องถิ่น/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทป.	พนักงานจ้าง ทักษะ	พนักงานจ้าง คุณวุฒิ						
๑	อบต.ขอนยูง	ครอง ๒๑	๑	๑๑	๒	๑๙	๒๙.๔๔	๓๐.๙๖	**กองช่าง**			
	อ.กุดจับ	ว่าง ๓								**ขอเพิ่ม**	**๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน**	
	จ.อุดรธานี	ครู ๕							๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ครอง -/ว่าง -)	
	(สามัญ)	ว่าง ๓							(รถกระเช้าไฟฟ้า)		**๒. กองช่าง** ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา	
											๓. กองช่าง มีบุคลากร ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา ประกอบด้วย	
											ผู้อำนวยการกองช่าง (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นายช่างโยธา (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นายช่างเขียนแบบ (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											พนักงานจ้างภารกิจ	
											ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคนครอง ๑ อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน (มีคนครอง ๒ อัตรา)	
											๔ เหตุผลความจำเป็น (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) มีลักษณะปฏิบัติงาน จำนวน ๕ งาน	
											เนื่องจากมีการขยายตัวของพื้นที่บริการ มีการขยายโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ต้องการการซ่อมบำรุง	
											ที่ทั่วถึงกว่าเดิม มีเครื่องจักรกลไม่สมดุลกับบุคลากร โดยปัจจุบันหน่วยงานมีเครื่องจักรกลเบา (รถกระเช้า)	
											เพิ่มขึ้น แต่ไม่มีพนักงานขับเครื่องจักร ทำให้ใช้งานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ มีภารกิจด้านสาธารณภัยรวมด้วย	
											เช่น (ภัยแล้ง, น้ำท่วม) เป็นต้น	
											มีจำนวนงานทั้งหมด ๕ งาน	
											จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๐.๙๓ อัตรา เดิมมี - อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ลงชื่อ .....

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ลงชื่อ .....

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ประกอบการประชุม ก.อบต.อุดรธานี

ลำดับที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท / ขนาด) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง / ว่าง)					คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (ก่อนปรับ)	คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก / กอง) ตำแหน่งที่ขอกำหนด / ปรับปรุงเพิ่ม/ ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง (ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานฯ)	รายการขอเพิ่มหรือยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน ใน อปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง / ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง เติมในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอกำหนด / ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากร ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตำแหน่งใดบ้าง ๔. เหตุผลที่ขอตำแหน่งสรุปพอสังเขป	ความเห็นของอนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงานท้องถิ่น/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทป.	พนักงานจ้าง ทักษะ	พนักงานจ้าง คุณวุฒิ						
๒	อบต.ขอนยูง อ.กุดจับ จ.อุดรธานี (สามัญ)	ครอง ๒๑ ว่าง ๓ ครู ๕ ว่าง ๓	๑	๑๑	๒	๑๙	๒๙.๔๔	๓๐.๙๖	**กองช่าง** ๒. วิศกรโยธา (ปก./ชก.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	**๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน** วิศกรโยธา (ปก./ชก.) (ครอง -/ว่าง -) **๒. กองช่าง** ตำแหน่ง วิศกรโยธา (ปก./ชก.) - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา **๓. กองช่าง มีบุคลากร ดังนี้** พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (มีคนครอง ๑ อัตรา) นายช่างโยธา (มีคนครอง ๑ อัตรา) นายช่างเขียนแบบ (มีคนครอง ๑ อัตรา) **พนักงานจ้างภารกิจ** ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคนครอง ๑ อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง ๑ อัตรา) **พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน (มีคนครอง ๒ อัตรา) **๔ เหตุผลความจำเป็น** (วิศกรโยธา (ปก./ชก.)) มีลักษณะปฏิบัติงาน จำนวน ๗ งาน มีความจำเป็น เนื่องจากปริมาณงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น มีโครงการพัฒนาคมนาคม ระบบระบายน้ำ อาคาร และสาธารณูปโภคในพื้นที่โดยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภาระหน้าที่ด้านกฎหมาย ต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะทางตามมาตรฐานวิชาชีพในการออกแบบ ประมาณราคา ควบคุมงาน และตรวจการ เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ ช่วยให้สามารถรับผิดชอบงานวิชาการระดับสูงที่มีความซับซ้อนและรับผิดชอบ ทางกฎหมายได้เต็มที่ **มีจำนวนงานทั้งหมด ๗ งาน** **จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๑.๐๒ อัตรา เดิมมี - อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา**	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ลงชื่อ .....

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ลงชื่อ .....

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ประกอบการประชุม ก.อบต.อุดรธานี

ลำดับที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท / ขนาด) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง / ว่าง)					คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (ก่อนปรับ)	คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก / กอง) ตำแหน่งที่ขอกำหนด / ปรับปรุง เพิ่ม/ ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง (ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานฯ)	รายการขอเพิ่ม หรือยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน ใน อปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง / ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง เติมในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอกำหนด / ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากร ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตำแหน่งใดบ้าง ๔. เหตุผลที่ขอตำแหน่งสรุปพอสังเขป	ความเห็นของอนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงานท้องถิ่น/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ทป.	พนักงานจ้าง ทักษะ	พนักงานจ้าง คุณวุฒิ						
๓	อบต.ขอนยูง อ.กุดจับ จ.อุดรธานี (สามัญ)	ครอง ๒๑ ว่าง ๓ ครู ๕ ว่าง ๓	๑	๑๑	๒	๑๙	๒๙.๔๔	๓๐.๙๖	<u>กองช่าง</u> ๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	**๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน** ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ครอง -/ว่าง -) **๒. กองช่าง** ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา **๓. กองช่าง มีบุคลากร ดังนี้** พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (มีคนครอง ๑ อัตรา) นายช่างโยธา (มีคนครอง ๑ อัตรา) นายช่างเขียนแบบ (มีคนครอง ๑ อัตรา) **พนักงานจ้างภารกิจ** ผู้ช่วยนายช่างโยธา(มีคนครอง ๑ อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง ๑ อัตรา) **พนักงานจ้างทั่วไป** คนงาน (มีคนครอง ๒ อัตรา) **๔ เหตุผลความจำเป็น** (ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ) มีลักษณะปฏิบัติงาน จำนวน ๗ งาน มีความจำเป็น เนื่องจากปัจจุบันได้วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแผนที่ภาษีฯซึ่งมีความจำเป็นและ ต้องการบุคลากรที่ช่วยปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานด้านช่างและการรังวัดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้ การปฏิบัติภารกิจสำรวจ รังวัด และจัดทำข้อมูลแผนที่ภาษีหรือโครงสร้างพื้นฐานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา **มีจำนวนงานทั้งหมด ๗ งาน** **จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๐.๙๕ อัตรา เดิมมี - อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา**	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ลงชื่อ .....

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ลงชื่อ .....

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

แบบสรุปข้อมูล

แบบสรุปข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ประกอบการประชุม ก.อบต.อุดรธานี

ลำดับที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท / ขนาด) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง / ว่าง)					คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (ก่อนปรับ)	คชจ. ประมาณการตามกรอบแผนปัจจุบัน (หลังปรับ)	ส่วนราชการที่สังกัด (สำนัก / กอง) ตำแหน่งที่ขอกำหนด / ปรับปรุง เพิ่ม/ ยุบเลิก /เปลี่ยนแปลง (ชื่อตำแหน่งตามมาตรฐานฯ)	รายการขอเพิ่มหรือยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน ใน อปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง / ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอกำหนด/ปรับปรุง เดิมในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอกำหนด / ปรับปรุงตำแหน่งนั้น มีบุคลากร ทั้งที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง ตำแหน่งใดบ้าง ๔. เหตุผลที่ขอตำแหน่งสรุปพอสังเขป	ความเห็นของอนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงานท้องถิ่น/ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง								
				ทป.	ทักษะ	คุณวุฒิ						
๔	อบต.ขอนยูง	ครอง ๒๑	๑	๑๑	๒	๑๙	๒๙.๔๔	๓๐.๙๖	**สำนักปลัด**			
	อ.กุดจับ	ว่าง ๓								**ขอเพิ่ม**	**๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน**	
	จ.อุดรธานี	ครู ๕							๕. พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา	พนักงานขับรถยนต์ (ครอง -/ว่าง -)	
	(สามัญ)	ว่าง ๓									**๒. สำนักปลัด** ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา	
											๓. สำนักปลัด มีบุคลากร ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา ประกอบด้วย	
											หัวหน้าสำนักปลัด (ว่าง ๑ อัตรา)	
											นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นิติกร (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นักทรัพยากรบุคคล (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นักวิชาการสาธารณสุข (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											นักป้องกันฯ (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											พนักงานจ้างภารกิจ	
											ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานขับรถยนต์(มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											พนักงานจ้างทั่วไป	
											พนักงานขับรถยนต์ (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) (มีคนครอง ๑ อัตรา)	
											พนักงานขับรถกู้ชีพ (มีคนครอง ๒ อัตรา) พนักงานดับเพลิง (มีคนครอง ๑ อัตรา) คนงาน (มีคนครอง ๒ อัตรา)	
											๔ เหตุผลความจำเป็น (พนักงานขับรถยนต์) มีลักษณะปฏิบัติงาน จำนวน ๖ งาน	
											เนื่องจากปัจจุบันยังขาดบุคลากร ที่จะต้องดูแลรักษารถยนต์ส่วนกลาง และการปฏิบัติงานเฉพาะทางที่ต้องอาศัย	
											ทักษะความชำนาญ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีภารกิจรับ-ส่งบุคลากรและเอกสาร	
											และหนังสือราชการที่เพิ่มมากขึ้น มีภารกิจเชิงรุกภายนอกสถานที่ตามนโยบายเน้นการลงพื้นที่ พบปะประชาชน	
											และจัดกิจกรรมชุมชนบ่อยขึ้น ทำให้ความถี่ในการใช้รถยนต์พุ่งสูงขึ้น และมีภารกิจ รับ-ส่ง เด็กเล็กที่อยู่ใน	
											ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง	
											มีจำนวนงานทั้งหมด ๖ งาน	
											จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๐.๙๙ อัตรา เดิมมี - อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา	

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

ลงชื่อ

(นางสาวกฤติกา ไชวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

ลงชื่อ

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)	(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พ.จ.คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติในครั้งนี้	จำนวนอัตรา	บรรจุแล้วอัตรา	ยังไม่บรรจุ		
๒๔	๘	๑	๑๙	๒	๑๑	ปลัด อบต. (บริหาร กลาง/ต้น)	๑		๑	๓๒.๘๔	ว่างใหม่
						รองปลัด อบต. (บริหารต้น)	๑	๑			
						นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑			
						สำนักปลัด					
						หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (อำนวยการต้น)	๑		๑		ว่างเดิม
						นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑			
						นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑			
						นิติกร ชำนาญการ	๑	๑			
						นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑			
						นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑			
						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
						ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑			
						ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑			
						ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑			
						ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑			
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑			

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดฯ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)	(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พ.จ.คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติในครั้งนี้	จำนวนอัตรา	บรรจุแล้วอัตรา	ยังไม่บรรจุ		
๒๔	๘	๑	๑๙	๒	๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑		๓๒.๘๔	
						พนักงานจ้างทั่วไป					
						พนักงานขับรถยนต์	๑		๑		กำหนดใหม่
						พนักงานขับรถยนต์	๑	๑			
						พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๒	๒			
						พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑			
						พนักงานดับเพลิง	๑	๑			
						คนงานทั่วไป	๒	๒			
						<u>กองคลัง</u>					
						ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (อำนวยการต้น)	๑	๑			
						หัวหน้าฝ่ายบัญชี (อำนวยการต้น)	๑	๑			
						นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑			
						นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑			
						เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑			
						ลูกจ้างประจำ					
						นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑			

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จังหวัดอุดรธานี

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)	(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พ.จ.คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติในครั้งนี้	จำนวนอัตรา	บรรจุแล้วอัตรา	ยังไม่บรรจุ		
๒๔	๘	๑	๑๙	๒	๑๑	**พนักงานจ้างตามภารกิจ**				๓๒.๘๔	
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑			
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑			
						ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑			
						พนักงานจ้างทั่วไป					
						คนงาน	๑	๑			
						<u>กองช่าง</u>					
						ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (อำนวยการต้น)	๑	๑			
						นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑			
						นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน	๑	๑			
						วิศกรโยธา (ปก./ชก.)	๑		๑		กำหนดใหม่
						เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑		๑		ว่างเดิม
						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
						ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑			
						ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑			
						ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑		๑		กำหนดใหม่
						พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑		๑		กำหนดใหม่
						พนักงานจ้างทั่วไป					
						คนงานทั่วไป	๒	๒			

(ลงชื่อ)

(นางสาวสุดารัตน์ ไชยวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มิ่งคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง



บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)	(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พ.จ.คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติในครั้งนี้	จำนวนอัตรา	บรรจุแล้วอัตรา	ยังไม่บรรจุ		
๒๔	๘	๑	๑๙	๒	๑๑	**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>**				๓๒.๘๔	
						ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (อำนวยการต้น)	๑	๑			
						นักวิชาการนักศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑			
						เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑		๑		ว่างเดิม
						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
						ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	๓		๓		ว่างเดิม
						ครู	๕	๕			
						ครูผู้ช่วย	๓		๓		ว่างเดิม
						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑			
						ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๖	๖			
						ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑			
						พนักงานจ้างทั่วไป					
						คนงานทั่วไป	๑	๑			

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)	(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
พนักงาน อบต. (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พ.จ.คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในปีงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติในครั้งนี้	จำนวนอัตรา	บรรจุแล้วอัตรา	ยังไม่บรรจุ		
๒๔	๘	๑	๑๙	๒	๑๑	**<u>กองสวัสดิการสังคม</u>**				๓๒.๘๔	
						ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (อำนวยการกองต้น)	๑	๑			
						นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑			
						เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑			
						พนักงานจ้างตามภารกิจ					
						ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑			
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑			
รวม							**๗๑**	**๕๘**	**๑๒**		

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง จังหวัดอุดรธานี

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการฝ่ายงานของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้เป็นการ(/)			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง)	ระดับ (๑) (กรณีพนักงานอบต.)	ประเภท (๒) (กรณีพนักงานจ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็นอธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวน ปริมาณ หรือตัวเลขหรือจำนวน เพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบเลิก (/)	กำหนดใหม่ (/)	เปลี่ยนแปลง (/)						
๒	กองช่าง		/		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๒๕๗๐	ขอกำหนดเพิ่มเนื่องจากปัจจุบันได้วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแผนที่ภาษีฯซึ่งมีความจำเป็นและต้องการบุคลากรที่ช่วยปฏิบัติงานเพื่อรองรับปริมาณงานด้านช่างและการรังวัดที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจสำรวจ รังวัด และจัดทำข้อมูลแผนที่ภาษีหรือโครงสร้างพื้นฐานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการฝ่ายงานของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้เป็นการ(/)			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง)	ระดับ (๑) (กรณีพนักงานอบต.)	ประเภท (๒) (กรณีพนักงานจ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็นอธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลขหรือจำนวน เพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบเลิก (/)	กำหนดใหม่ (/)	เปลี่ยนแปลง (/)						
๓	กองช่าง		/		วิศกรโยธา	ปก./ชก.		๑	๒๕๗๐	มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งวิศวกรโยธา เนื่องจากปริมาณงานก่อสร้างเพิ่มขึ้น มีโครงการพัฒนาคมนาคม ระบบระบายน้ำ อาคาร และสาธารณูปโภคในพื้น โดยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับภาระหน้าที่ด้านกฎหมายต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะทางตามมาตรฐานวิชาชีพในการออกแบบ ประมาณราคา ควบคุมงานและตรวจการ เพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ ช่วยให้สามารถรับผิดชอบงานวิชาการระดับสูงที่มีความซับซ้อนและรับผิดชอบทางกฎหมายได้เต็มที่

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการฝ่ายงานของตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้เป็นการ(/)			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง)	ระดับ (๑) (กรณีพนักงานอบต.)	ประเภท (๒) (กรณีพนักงานจ้าง)	จำนวน (อัตรา)	ปีงบประมาณที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็นอธิบายเหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลขหรือจำนวน เพื่อสนับสนุนเหตุผล
		ยุบเลิก (/)	กำหนดใหม่ (/)	เปลี่ยนแปลง (/)						
๔			/		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒๕๗๐	ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เพิ่มเติม เนื่องจากปัจจุบันยังขาดบุคลากร ที่จะต้องดูแลรักษารถยนต์ส่วนกลาง และการปฏิบัติงานเฉพาะทางที่ต้องอาศัยทักษะความชำนาญ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีภารกิจรับ-ส่งบุคลากรและเอกสาร หนังสือราชการที่เพิ่มมากขึ้น มีภารกิจเชิงรุกภายนอกสถานที่ตามนโยบายเน้นการลงพื้นที่ พบปะประชาชน และจัดกิจกรรมชุมชนบ่อยขึ้น ทำให้ความถี่ในการใช้รถยนต์พุ่งสูงขึ้น และมีภารกิจ รับ-ส่ง เด็กเล็กที่อยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

แบบสำรวจค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ	ช่อง ๑ จำนวนเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ จำนวน (บาท)	ช่อง ๒ ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ช่อง ๑x๔๐ หาร ๑๐๐ จำนวน (บาท)	ช่อง ๓ เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน/เงินกู้หรือเงินอื่นใด จำนวน (บาท)	ช่อง ๔ งบประมาณรายจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๘ รายการรวมโบนัสที่จ่ายจริง (ปิดบัญชี เมื่อ ๓๐ กย.) จำนวน (บาท)	ช่อง ๕ งบประมาณรายจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๘ รายการรวมโบนัสตามช่อง ๔ คิดเป็นร้อยละ ช่อง ๔ x ๑๐๐ หารด้วยช่อง ๑ จำนวน (บาท)
จ่ายจริงปีงบประมาณที่ผ่านมา ๒๕๖๘	๖๐,๕๐๐,๐๐๐	๒๔,๒๐๐,๐๐๐	๓๐,๕๔๑,๒๔๓.๕๑	๑๘,๗๗๒,๒๐๕.๒๓	๓๐.๓๗
ประมาณการปีงบประมาณปัจจุบัน ๒๕๖๙	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕,๒๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๒๐,๖๘๗,๖๗๐	๓๒.๘๔

(ลงชื่อ)
(นางโสรดา ตาตะมิ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)
(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)
(นายทองดี มังคุณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(เป็นข้อมูลประมาณการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีดำรงตำแหน่ง และ หรือเป็นตำแหน่งว่าง ที่เป็นปัจจุบัน ก่อนรายงานขอปรับแผนกำลัง ๓ ปี)

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔x๓)	(๖) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
๑	งานซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ/ตัดแต่งกิ่งไม้	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๒	ตรวจเช็คสภาพเครื่องยนต์ และอุปกรณ์สัญญาณไฟก่อนออกปฏิบัติงาน	๓๐	๒๕๐	๗,๕๐๐	๐.๐๙
๓	บำรุงรักษาและทำความสะอาดรถกระเช้าและอุปกรณ์ระบบไฮดรอลิก	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๔	จัดทำทะเบียนควบคุมการใช้เครื่องจักรขนาดเบา (รถกระเช้า)	๑๕	๒๕๐	๓,๗๕๐	๐.๐๕
๕	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย (เช่น งานป้องกันฯ, งานช่วยเหลือราชการ)	๑๘๐	๑๓๕	๒๔,๓๐๐	๐.๒๙
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๐.๙๓

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔x๓)	(๖) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
๑	สำรวจ ออกแบบ คำนวณแบบแปลนทาง/อาคาร	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๒	ตรวจสอบ ประมาณราคาค่าก่อสร้าง (ราคากลาง)	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๓	ควบคุมงานก่อสร้างและตรวจสภาพสิ่งก่อสร้าง	๔,๐๐๐	๑๙	๗๖,๐๐๐	๐.๙๒
๔	ตรวจสอบอาคารตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร	๑๘๐	๓	๕๔๐	๐.๐๑
๕	งานด้านการวางแผน	๖๐	๘	๔๘๐	๐.๐๑
๖	งานด้านการประสานงาน	๕๐	๒๐	๑,๐๐๐	๐.๐๑
๗	งานบริการประชาชน งานอื่นๆ	๔๐	๒๐	๘๐๐	๐.๐๑
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๑.๐๒

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔x๓)	(๖) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
๑	งานสำรวจภูมิประเทศและรางวัดแนวเขตเพื่อการก่อสร้าง สำรวจระดับ วางหมุด	๔๐๐	๘	๓,๒๐๐	๐.๐๔
๒	งานบันทึกและคำนวณค่าสำรวจ แปรภาพ ถ่ายระดับ ตรวจสอบระยะ บันทึกข้อมูล	๑,๕๐๐	๑๕	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
๓	จัดทำข้อมูลและแผนที่ภูมิศาสตร์แผนผัง จัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (CAD/GIS)	๒,๓๐๐	๑๒	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓
๔	งานตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือสำรวจ	๓๐	๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
๕	งานสนับสนุนและบริการประชาชน ตรวจสอบพื้นที่ร้องเรียนกรณีแนวเขตทางสาธารณะ	๑,๘๐๐	๑๓	๒๓,๔๐๐	๐.๒๘
๗	งานธุรการและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๔๐	๒๐	๘๐๐	๐.๐๑
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๐.๙๕

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔x๓)	(๖) จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (คน)
๑	การขับรถยนต์	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๒	การดูแลรักษารถ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๓	การส่งหนังสือ/ประสานงาน	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๔	ตรวจสภาพตามคู่มือรถ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๕	แก้ไขขัดข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๖	งานอื่นๆ ตามมอบหมาย	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๐.๙๙

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่ม
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) (๓)	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) (๔)	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) (๕)	ร้อยละ (๖)
๑	งานซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ/ตัดแต่งกิ่งไม้	๒๐๐	๒๒๐	๒๓๐	๑๓
๒	ตรวจเช็คสภาพเครื่องยนต์ และอุปกรณ์สัญญาณไฟก่อนออกปฏิบัติงาน	๕๐	๕๒	๕๒	๔
๓	บำรุงรักษาและทำความสะอาดรถกระเช้าและอุปกรณ์ระบบไฮดรอลิก	๘๐	๙๐	๑๐๐	๒๐
๔	จัดทำทะเบียนควบคุมการใช้เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๐
๕	งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย (เช่น งานป้องกันฯ, งานช่วยเหลือราชการ)	๙๐	๑๑๐	๑๒๐	๒๕
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๖๒

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

จังหวัดอุดรธานี

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖)
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) (๓)	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) (๔)	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) (๕)	
๑	สำรวจ ออกแบบ คำนวณแบบแปลนทาง/อาคาร	๕๐	๕๕	๖๐	๑๗
๒	ตรวจสอบ ประมาณราคาค่าก่อสร้าง (ราคากลาง)	๔๐	๕๐	๕๐	๒๐
๓	ควบคุมงานก่อสร้างและตรวจสภาพสิ่งก่อสร้าง	๒๐	๒๓	๒๕	๒๐
๔	ตรวจสอบอาคารตาม พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร	๕	๘	๑๐	๕๐
๕	งานด้านการวางแผน	๑๐	๑๕	๒๐	๕๐
๖	งานด้านการประสานงาน	๒๐	๓๐	๓๐	๑๕๗
๗	งานบริการประชาชน งานอื่นๆ	๒๐	๓๐	๓๕	๔๓
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๓๕๖

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ อบต. จังหวัดอุดรธานี

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัด กองช่าง

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖)
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) (๓)	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) (๔)	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) (๕)	
๑	งานสำรวจภูมิประเทศและรางวัดแนวเขตเพื่อการก่อสร้าง สำรวจระดับ วางหมุด	๑๐	๑๕	๒๐	๕๐
๒	งานบันทึกและคำนวณค่าสำรวจ แปรภาพ ถ่ายระดับ ตรวจสอบระยะ บันทึกข้อมูล	๒๐	๓๐	๓๐	๓๓
๓	จัดทำข้อมูลและแผนที่ภูมิศาสตร์แผนผัง จัดทำระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (CAD/GIS)	๑๕	๒๐	๒๕	๔๐
๔	งานตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือสำรวจ	๕๐	๕๐	๕๐	๐
๕	งานสนับสนุนและบริการประชาชน ตรวจสอบพื้นที่ร้องเรียนกรณีแนวเขตทางสาธารณะ	๑๕	๒๐	๒๕	๔๐
๗	งานธุรการและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๓๐	๔๐	๑๖๓
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๓๒๗

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก ( ) เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ ( ) เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

( ) ตัดโอนตำแหน่ง ( ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง ( ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัด สำนักปลัด

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ (๖)
		ก่อน ๓ ปี (ครั้ง) (๓)	ก่อน ๒ ปี (ครั้ง) (๔)	ก่อน ๑ ปี (ครั้ง) (๕)	
๑	การขับรถยนต์	๓๐๐	๓๒๐	๓๒๐	๖
๒	การดูแลรักษารถ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๓
๓	การส่งหนังสือ/ประสานงาน	๑๕๐	๑๗๐	๑๘๐	๑๗
๔	ตรวจสภาพตามคู่มือรถ	๒๐	๒๕	๓๐	๓๓
๕	แก้ไขขัดข้องเบื้องต้นของรถยนต์ส่วนกลาง	๒๐	๒๕	๓๐	๓๓
๖	งานอื่นๆ ตามมอบหมาย	๕๐	๖๐	๗๐	๒๙
				รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ	๑๕๑

(ลงชื่อ)

(นางสาวกฤติกา ไฮวัง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

(ลงชื่อ)

(นายทองดี มังคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขอนยูง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี