

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู  
อำเภอนาคูน จังหวัดมหาสารคาม

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้ทำการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๗
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล.....	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๘
๑๔. ภาคผนวก.....	๔๙

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู**

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

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 จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “ การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ

วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังใน อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่ การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายใน ให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ” สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนใน เอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคน ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน ทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการ วิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคน ที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา ที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรง ตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบ อัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อย เพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและ เป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

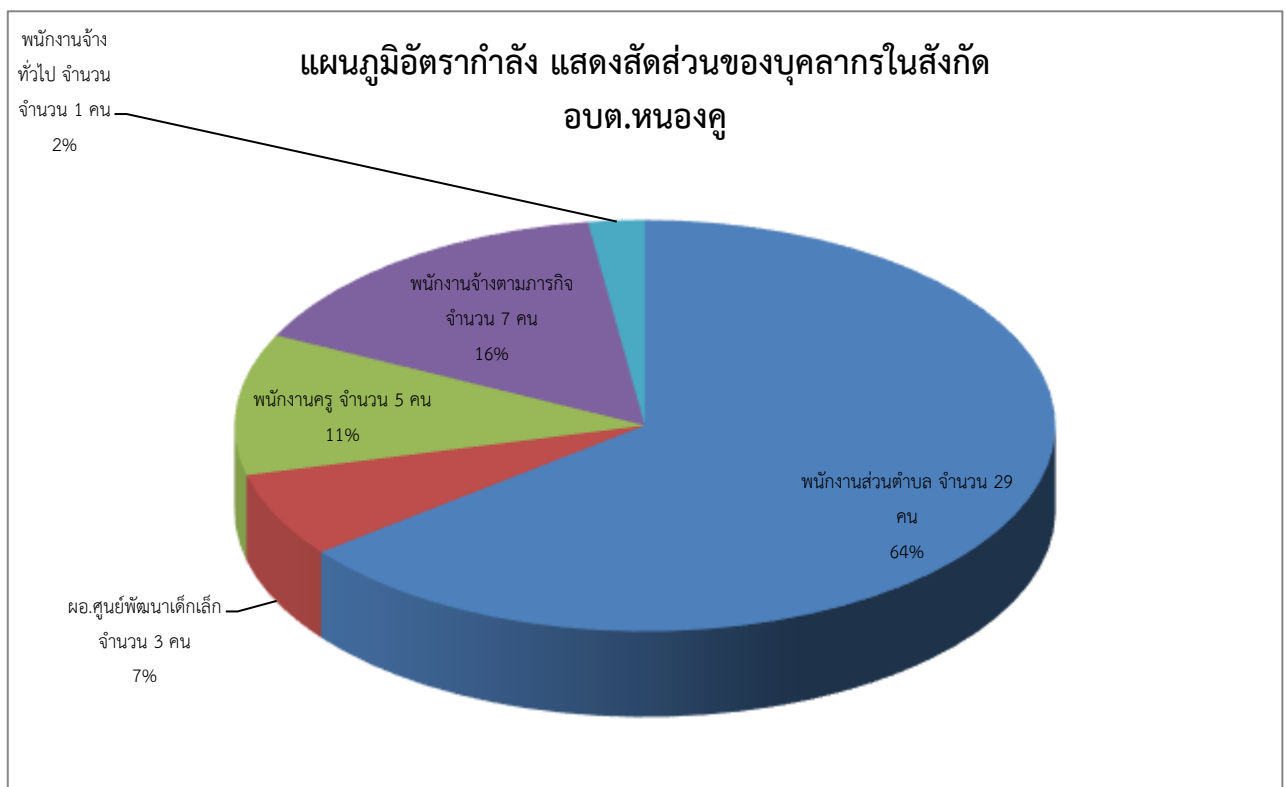
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การ บริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณสุข งานสังคมสงเคราะห์ ให้การบริการสวัสดิการและพัฒนาสังคม งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมทุน กลุ่มอาชีพ การวางด้านการเกษตร ให้การบริการงานวิชาการเกษตร งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

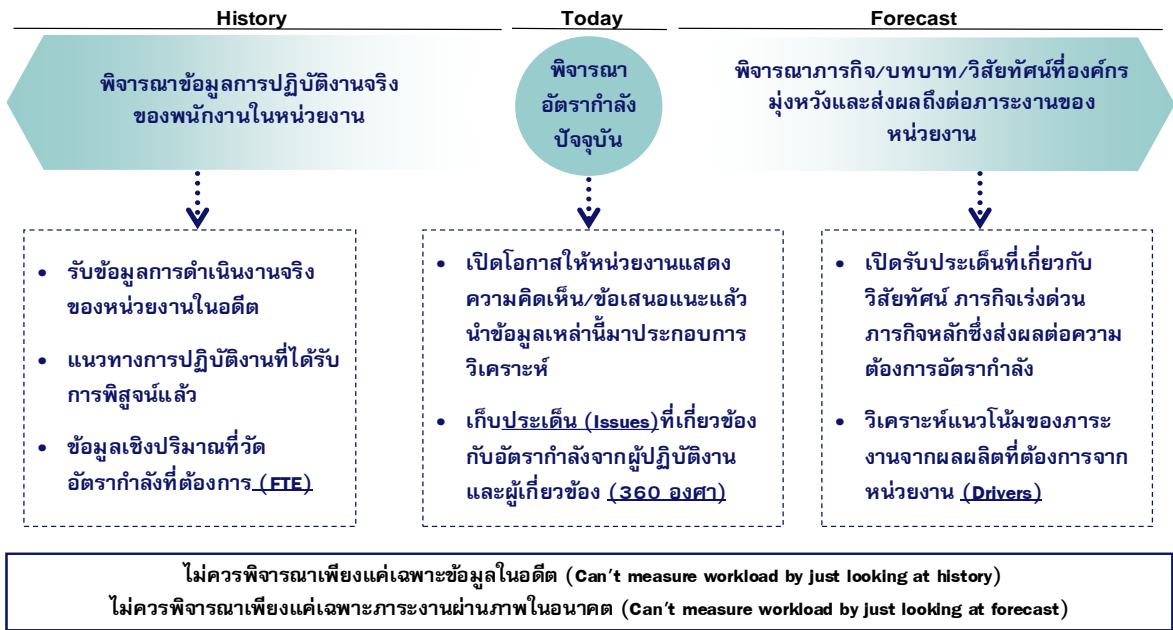
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

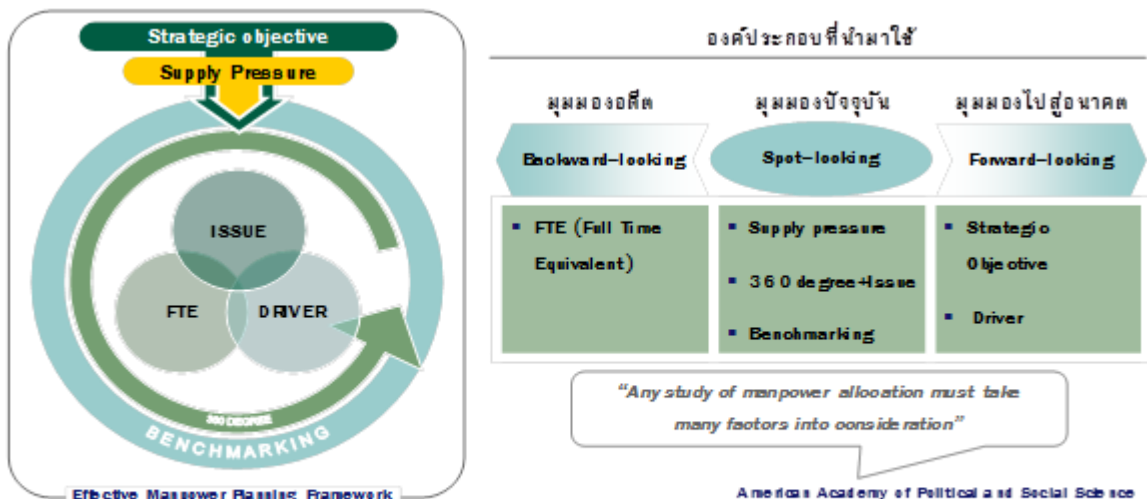
### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกัน เพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

## การคิดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure)

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ หมายถึง จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ หมายถึง ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (การตรวจประเมิน LPA)

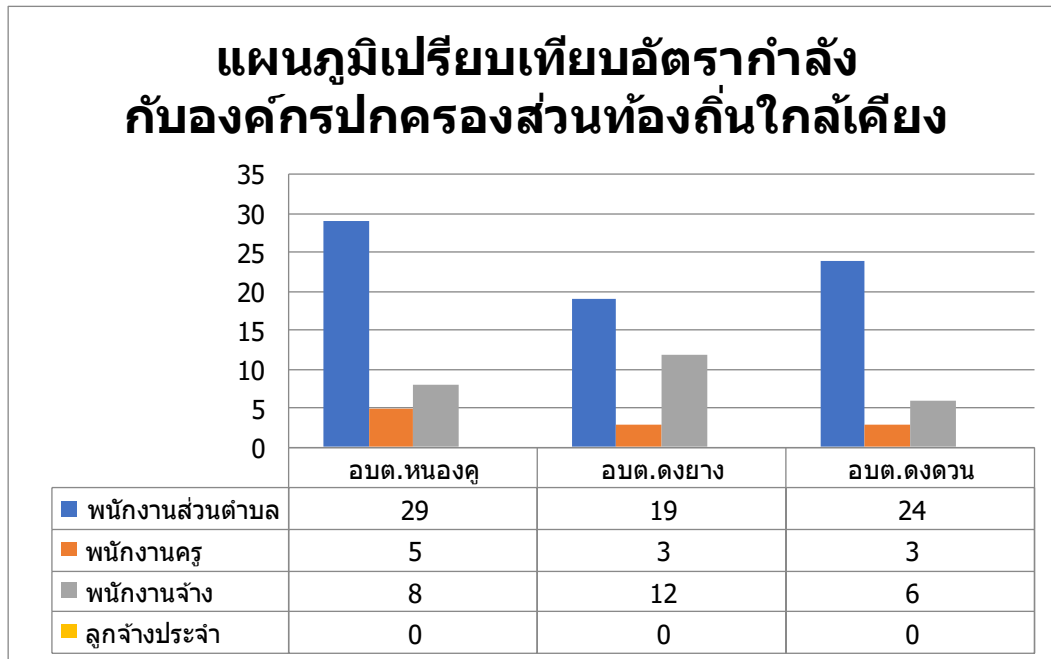
**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **ประเด็นมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองคู รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองคู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงควน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบการกำหนดอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งแล้วมีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ในส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง ตามกรอบอัตรากำลังเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และการรับโอน(ย้าย) ของพนักงานส่วนตำบล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูมีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการ/เลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองคู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ครู	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	๑๒	-	-	๑	๑	๑๔
๒	กองคลัง	๖	-	-	๑	-	๗
๓	กองช่าง	๔	-	-	๑	-	๕
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	-	-	-	-	๔
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๕	๓	๔	-	๑๔
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
รวม		๒๙	๕	๓	๗	๑	๔๕

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองคู สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ รุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหาเหล่านั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองคู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

**๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และส่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ขอความเห็นชอบร่างจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูประกาศใช้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน****สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล****ประวัติขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู**

ตำบลหนองคู ตั้งขึ้นเมื่อ ปี พ.ศ.๒๔๑๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้รับยกฐานะจากสภาตำบลหนองคู จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ มีผลบังคับในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐

**สภาพทั่วไป ลักษณะ/ที่ตั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นตำบลหนึ่งในเก้าตำบลของอำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาคู เป็นระยะทาง ๗ กิโลเมตร

ปัจจุบันที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตั้งอยู่บ้านหนองป่า หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม สำหรับเป็นสถานที่ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลห้วย และตำบลนาข่า อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลนาคู ตำบลดงดอน ตำบลดงยาง อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดงยาง อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

**เนื้อที่**

ตำบลหนองคู มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๖.๐๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๒๒,๕๔๖ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลหนองคู มีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูงและมีความลาดชันเล็กน้อยในบางพื้นที่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย

การปกครอง

ตำบลหนองคู มีหมู่บ้านในเขตการปกครองจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านโพหนอง	หมู่ที่ ๖ บ้านหนองโนทับม้า	หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนเขวา
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองแต่น้อย	หมู่ที่ ๗ บ้านโนนชาด	หมู่ที่ ๑๒ บ้านโพหนอง
หมู่ที่ ๓ บ้านโนนมะเกลือ	หมู่ที่ ๘ บ้านชีเก้ง	หมู่ที่ ๑๓ บ้านเหล่าจัน
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองป่าน	หมู่ที่ ๙ บ้านร่วมใจ ๒	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองป่าน
หมู่ที่ ๕ บ้านเหล่าจัน	หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยหนองแวง	

ประชากร

ตำบลหนองคู มีจำนวนประชากร ๕,๖๗๕ คน เป็นชาย ๒,๘๑๑ คน หญิง ๒,๘๖๔ คน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

## ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางลำเลียงสินค้าทางการเกษตร และการคมนาคมของชุมชนยังไม่สะดวก

๑.๒ สภาพถนนสายหลักของตำบลชำรุดเสียหาย เนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีหินลูกรังจำนวนมาก ทำให้มีรถบรรทุกหนักวิ่งอยู่ในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา

## ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

## ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเล็ปโตสไปโรซิส

## ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนสำหรับอุปโภค - บริโภค ในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ยังสะอาดไม่เพียงพอ

## ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

## ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ป่าไม้ถูกทำลาย พื้นที่ป่าเหลือน้อย

- ๖.๒ แหล่งน้ำตื่นเงินเร็ว ด้วยสภาพพื้นที่เป็นดินทราย
- ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ องค์กรชุมชนขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม
  - ๗.๒ ประชาชนจำนวนมาก ยังไม่เข้าใจในบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ก่อสร้างถนนดินและถนนลูกรัง เพื่อสะดวกในการขนส่งสินค้าการเกษตร และการคมนาคมสู่ถนนหลัก
  - ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนนลูกรัง และถนน คสล.
  - ๑.๓ ก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยางในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน และเชื่อมเขตติดต่อ
  - ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื่นเงิน และทำระบบชลประทาน เพื่อกักเก็บน้ำ
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะ รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า และโรคเล็ปโตสไปโรซิส
  - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรีและคนพิการ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำ ทำฝายกั้นน้ำ
  - ๔.๒ จัดทำระบบน้ำประปาที่สะอาดให้เพียงพอ
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
  - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๑ ส่งเสริมการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่าชุมชน การดูแลรักษาความสะอาดของแหล่งน้ำ
  - ๖.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลให้เพียงพอ
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - ๗.๓ จัดให้ผู้นำท้องถิ่น (สมาชิก อบต.) ได้เข้ารับการอบรมเพื่อให้ความพร้อมในการรับใช้ท้องถิ่น
  - ๗.๔ จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความพร้อมและมีความรู้ในการทำงานในหน่วยงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองคู คือ “เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนควบคู่กับ การพัฒนาการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และสิ่งแวดล้อม”

### พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนและพัฒนาการศึกษาของประชาชน
- ๓) ส่งเสริมและเสริมสร้างการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
- ๔) ส่งเสริมและเสริมสร้าง การค้า การลงทุน เกษตรกรรม และพาณิชย์กรรม
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุน การท่องเที่ยว ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) พัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชนและหน่วยงาน

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑) ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภค บริโภค อย่างทั่วถึง
- ๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๓) ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- ๔) เพื่อการวางแผนและส่งเสริม การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม
- ๕) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อนุรักษ์ เผยแพร่ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาการคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ตลอดจนการพัฒนา ระบบสาธารณูปโภค จัดหาน้ำใช้ในครัวเรือน ระบบไฟฟ้าแรงดันต่ำเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนที่ขยายตัวออกจากชุมชนและส่งเสริมการพัฒนาทางการเกษตร สนับสนุนคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น มุ่งเน้นการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ด้วยการสนับสนุนแนวทางการดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี** โดยให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในท้องถิ่น ด้านการสร้างแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น มุ่งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาเด็ก เยาวชนให้มีคุณธรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ควบคู่กับชุมชน ตลอดไป

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการเกษตร** โดยให้ความสำคัญ ภาคการเกษตร ด้วยการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ปัจจัยที่เอื้อต่อการผลิต จนถึงระดับการตลาด รวมถึงข้อมูลวิชาการทางการเกษตร มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมแนวความคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตร การนำนวัตกรรมทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิต ตลอดจนการสร้างเครือข่ายและองค์กรทางการเกษตรในชุมชนเพื่อความเข้มแข็งของการประกอบอาชีพ และพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะให้มีน้ำใช้ในการเกษตรตลอดปี

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม** โดยให้ความสำคัญการสร้างเครือข่ายในชุมชน การเฝ้าระวังยาเสพติด การมีส่วนร่วมในชุมชน โดยสร้างจิตสำนึกของประชาชนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข** โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ จัดการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนตามงานสาธารณสุขมูลฐาน พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ** โดยให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมาภิบาล (การบริหารกิจการภาครัฐที่ดี) มาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมการที่มีส่วนร่วมของประชาชน ระดับชุมชน ตลอดจนระดับตำบล พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถพร้อมในการพัฒนา และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างชุมชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่ยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีเอกภาพ พื้นฟู ทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ให้สามารถอยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่ชุมชนที่ขาดโอกาสและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น จัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ เช่น กลุ่มร้านค้าชุมชน ฯ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี,เด็ก,เยาวชน,ผู้สูงอายุและคนพิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา (๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจและสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก,สตรี,คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗  
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>๒. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต.</li> <li>๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๔. มีการแบ่งแยกงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน</li> <li>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๖. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล</li> <li>๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน</li> <li>๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม</li> <li>๙. ประชาชน ผู้นำมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน / ขาดความชัดเจน</li> <li>๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> <li>๓. พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง</li> <li>๔. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๕. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น</li> <li>๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน</li> <li>๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด</li> <li>๒. ระดับความรู้ในส่วนของงานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน จึงต้องมีการเรียนรู้งานให้มากยิ่งขึ้น</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>๗. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ศักยภาพของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> <li>๖. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน</li> <li>๗. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายการพัฒนา</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> <li>๔. กฎหมายและระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน</li> <li>๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีโครงสร้างของส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการ สำนักและกองต่างๆ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูยังมีตำแหน่งว่างทั้งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการหลายตำแหน่งหลายอัตรา และได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ไปแล้ว นั้น จึงเป็นการสมควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา โดยในแต่ละส่วนราชการมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

**ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานพัฒนาชุมชน
- (๗) งานส่งเสริมการเกษตร

**ข้อ ๒ กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบภายในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลังงานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

**ข้อ ๓ กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่าง สุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานผังเมือง
- (๓) งานสาธารณูปโภค
- (๔) งานสำรวจและออกแบบ
- (๕) งานควบคุมอาคาร

**ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาลงานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษา ความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานบริหารงานสาธารณสุข
- (๒) งานส่งเสริมสาธารณสุข
- (๓) งานป้องกันและควบคุมโรค

**ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งาน กิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้**

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

**ข้อ ๖ หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u> <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> <u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u> <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</u> <u>๑.๖ งานกิจการสภา</u>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <u>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</u> <u>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> <u>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>๑.๔ งานนิติการ</u> <u>๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</u> <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u>	
<b>๒. กองคลัง</b> <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	<b>๒. กองคลัง</b> <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> <u>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> <u>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u>	
<b>๓. กองช่าง</b> <u>๓.๑ งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง และควบคุมงาน</u> <u>๓.๒ งานผังเมือง</u> <u>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> <u>๓.๔ งานสำรวจและประมาณราคา</u> <u>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</u>	<b>๓. กองช่าง</b> <u>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</u> <u>๓.๒ งานผังเมือง</u> <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> <u>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</u> <u>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</u>	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <u>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> <u>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๓ งานควบคุมโรค</u>	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <u>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> <u>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</u> <u>๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</u>	
<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> <u>๕.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</u>	<b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u>	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งหน้าที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (มีนครอง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่างเต็ม)
๓. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ (มีนครอง)
๔. สำนักปลัด อบต.

๔.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๔.๒ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (มีนครอง)

๔.๓ นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (มีนครอง)

๔.๔ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (มีนครอง)

๔.๖ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (มีนครอง)

๔.๗ นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (ว่างเต็ม)

๔.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่างเต็ม)

๔.๙ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (ว่างเต็ม)

๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (มีนครอง)

๔.๑๑ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (มีนครอง)

๔.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(มีนครอง)

๔.๑๓ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (มีนครอง)

### ๕. กองคลัง

๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (มีนครอง)

๕.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (มีนครอง)

๕.๓ นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ (มีนครอง)

๕.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่างเต็ม)

๕.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน ปง./ชง. (ว่างเต็ม)

๕.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (มีนครอง)

๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีนครอง)

## ๖. กองช่าง

- ๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่างเต็ม)
- ๖.๒ วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่างเต็ม)
- ๖.๓ นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่างเต็ม)
- ๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (มีคครอง)
- ๖.๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคครอง)

## ๗. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่างเต็ม)
- ๗.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (มีคครอง)
- ๗.๓ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองป้าน (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๔ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านเหล่าจัน (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๕ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโพนทอง (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๓ ครู ๕ อัตรา (มีคครอง)
- ๗.๔ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา) (มีคครอง)
- ๗.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคครอง)

## ๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่างเต็ม)
- ๘.๒ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ (มีคครอง)
- ๘.๓ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. (ว่างเต็ม)
- ๘.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (ว่างเต็ม)

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>๑๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b> นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๔</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา (ว่าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๖)
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กฯ ๓ ศูนย์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณ)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9 ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล อบต.หนองคู อ.นาคนู จ.มหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางไพรินทร์ รินกระโทก	42-3-00-1101-001	กลาง	1	1	578,400	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	20,280	20,520	765,960	786,240	806,760		48,200
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) (ว่าง)	42-3-00-1101-002	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	(ว่างเดิม)	
3	<b>สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) (ว่างเดิม)	42-3-01-2101-001	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)	-
4	นักจัดการงานทั่วไป จำเอกอภิสิทธิ์ ปะเวละหัง	42-3-01-3101-001	ชำนาญการ	1	1	382,560		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640		31,880
5	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวยุพิน กรัดเกรินเกริก	42-3-01-3102-001	ปฏิบัติการ	1	1	233,760		1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000		19,480
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายภาณุวัฒน์ คำพวง	42-3-01-3103-001	ชำนาญการ	1	1	402,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320		33,560
7	นักพัฒนาชุมชน นายกมล แพนลั่นฟ้า	42-3-01-3801-001	ชำนาญการ	1	1	396,000		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720		33,000
8	นักวิชาการเกษตร (ว่างเดิม)	42-3-01-3401-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม) (บัญชีอบต.)	-
9	เจ้าพนักงานธุรการ นายวิฑิตา วิธาทานัง	42-3-01-4101-001	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360		1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640		14,030
10	เจ้าพนักงานธุรการ พันจำเอกชิษณุพงศ์ ขจรจิระธาตาวงศ์	42-3-01-4101-002	ปฏิบัติงาน	1	1	313,440		1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560		26,120
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่างเดิม)	42-3-01-4805-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
12	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่างเดิม)	42-3-01-4801-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม) (บัญชีอบต.)	-

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
13	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางธัญญาลักษณ์ นมะมา	-	-	1	1	144,360	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,240	156,360	162,720		12,030
14	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ นายไพรัช หมอเมือง	-	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000
15	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นางรัชฎา อุทปา	42-3-04-2102-001	ต้น	1	1	531,360	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	590,880	608,880	626,880		44,280
16	นักวิชาการเงินและบัญชี น.ส.สุกัญญา ปิตตะสงคราม	42-3-04-3201-001	ชำนาญการ	1	1	389,400		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240		32,450
17	นักวิชาการพัสดุ นายสมโภชน์ ลุนละวงษ์	42-3-04-3204-001	ชำนาญการ	1	1	376,080		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160		31,340
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่างเดิม)	42-3-04-4201-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
19	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างเดิม)	42-3-04-4203-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม) (บัญชีออบต.)	-
20	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายปกรณ์ ประวันเตา	42-3-04-4204-001	ปฏิบัติงาน	1	1	165,120		1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280		13,760
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ น.ส.สุริษา ปะนัดเท	-	-	1	1	194,520		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,320	210,480	219,000		16,210
22	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายชัยพิชิต ปาปะข้า	42-3-05-2103-001	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880		40,900
23	วิศวกรโยธา (ว่างเดิม)	42-3-05-3701-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
24	เจ้าพนักงานธุรการ นางหทัยชนก ก้านจักร	42-3-05-4101-003	ชำนาญงาน	1	1	249,360		1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440		20,780

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
25	นายช่างโยธา (ว่างเต็ม)	42-3-05-4701-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	
26	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายภัทรภณ พุศรีฤทธิ์	-	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280		11,500
27	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ว่างเต็ม)	42-3-06-2104-001	ต้น	1	-	435,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	491,220	504,840	518,460	(ว่างเต็ม)	
28	นักวิชาการสาธารณสุข นายณรวิชญ์ พรหมโชติ	42-3-06-3601-001	ปฏิบัติการ	1	1	203,280	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080		16,940
29	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ว่างเต็ม)	42-3-06-3607-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)	
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่างเต็ม)	42-3-06-4601-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	
31	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) (ว่างเต็ม)	42-3-08-2107-001	ต้น	1	-	435,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	491,220	504,840	518,460	(ว่างเต็ม)	-
32	นักวิชาการศึกษา น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร	42-3-08-3803-001	ปฏิบัติการ	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480		15,060
33	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		รอจัดสรรตำแหน่ง
34	ครู นางลัดดาวัลย์ ชัยปราบ	42-3-08-6600-308	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						26,680	
35	ครู น.ส.วันเพ็ญ บุญพา	42-3-08-6600-311	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						26,680	
36	ครู นางมจรีย์ บุคทะสุ	42-3-08-6600-309	คศ.1	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						26,780	

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจั่น ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่า	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง	
38	ครู น.ส.พยอม ศรีอริญ	42-3-08-6600-307	คศ.1	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						30,020	
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่า	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง	
40	ครู นางศักดิ์ศรี เดชมมาลา	42-3-08-6600-310	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						26,690	
41	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านหนองป่า) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นายสุทัศน์ ประธรรมโย	-	-	1	1	72,120		1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	79,560	87,360	95,400	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	15,410
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านเหล่าจั่น) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวอรณี ปัดดาเนย์	-	-	1	1	5,280		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	10,080	15,000	20,160	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	9,840
43	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านโพหนอง) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางศรีัญญา แสงเนตร	-	-	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	9,400
44	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวเมธาวิ มุติมรรคา	-	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280		11,500
45	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน น.ส.ชวัลรัตน์ ปัดตะสงคราม	42-3-12-3205-001	ชำนาญการ	1	1	323,760		1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640		26,980
(5)	รวม			45	29	10,705,500	420,000	42	42	42	-	-	-	378,120	382,320	385,440	11,503,620	11,885,940	12,271,380		
(6)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,725,543	1,782,891	1,840,707		
(7)	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																13,229,163	13,668,831	14,112,087		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																35.28	34.71	34.13		

หมายเหตุ


งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =	37,500,000
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 =	39,375,000
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =	41,343,750

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566

$$[(37,500,000 \times 5\%) + 37,500,000]$$

$$[(39,375,000 \times 5\%) + 39,375,000]$$

  
(นางรัชฎา อุทป้า)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

  
(นางไพรินทร์ รินกระโทก)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

  
(นายวิโรจน์ สุนอวงค์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู









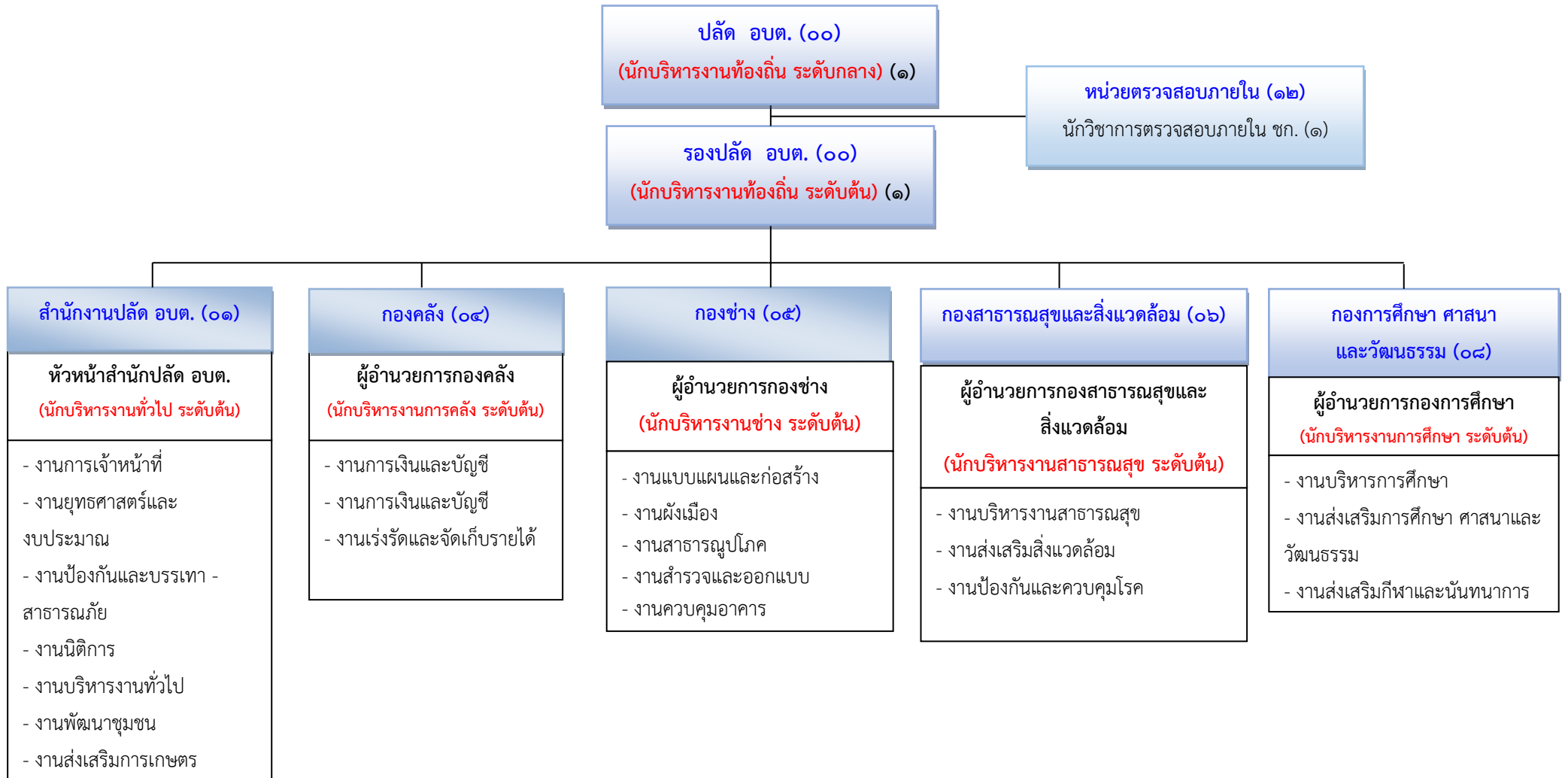




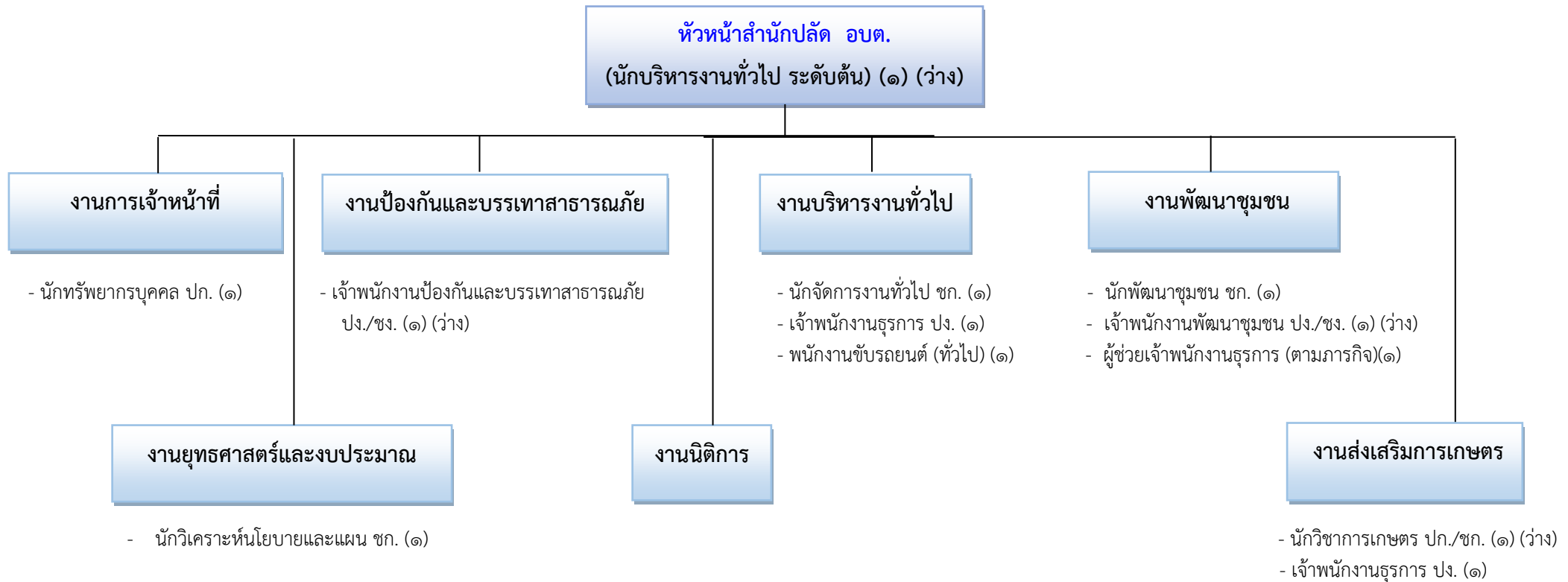


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภตสามัญ

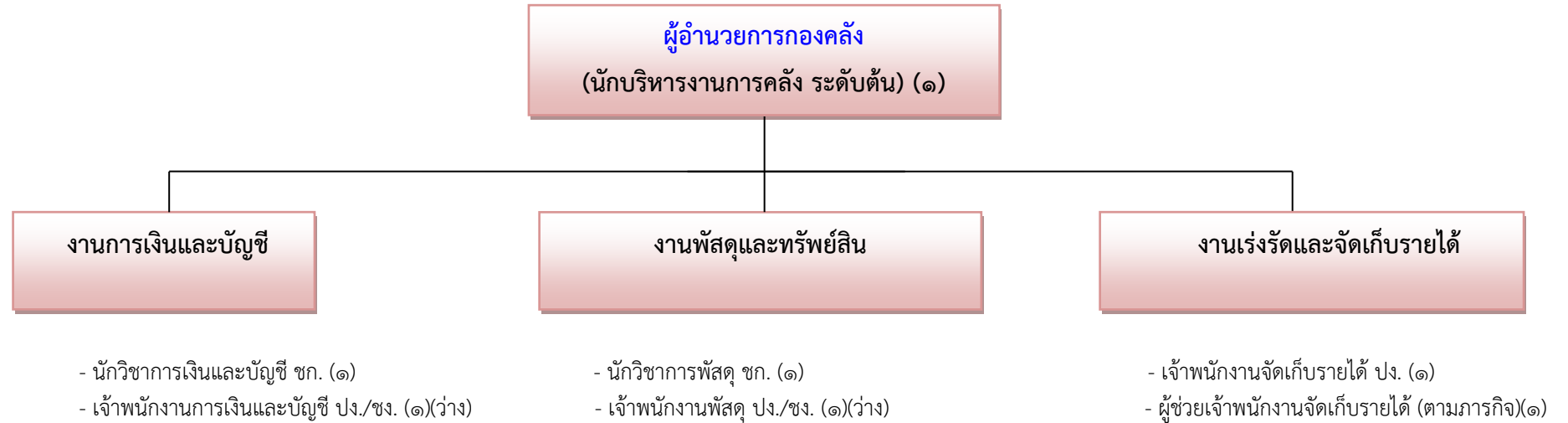


## โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๕	๐	๔	๐	๑	๑	๑๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๑	๘
อัตรว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	-	๔

## โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๓	๐	๑	๐	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๕
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒

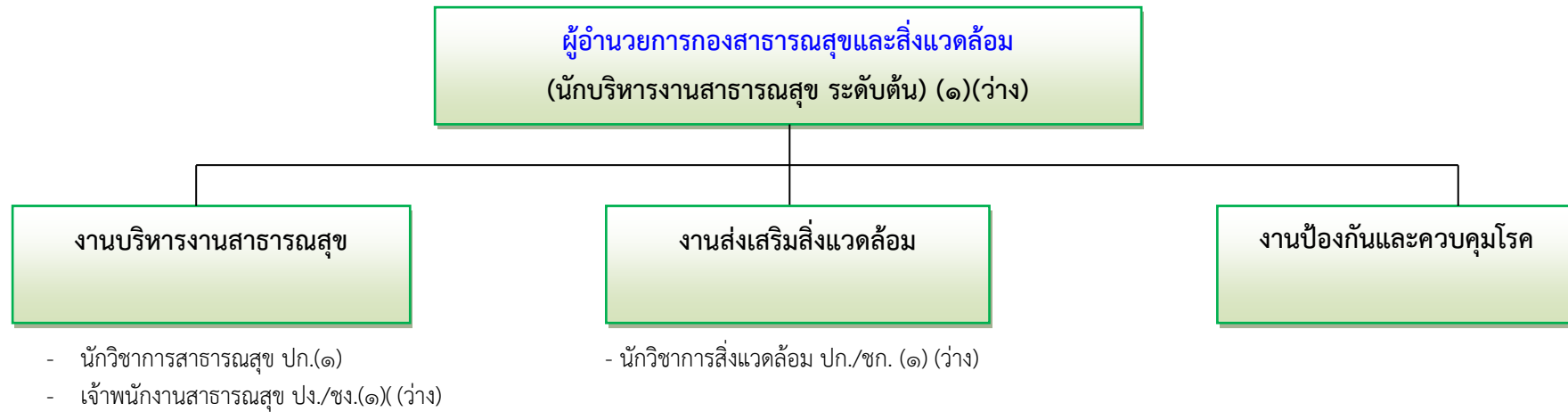
## โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๕)



- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)(๑)

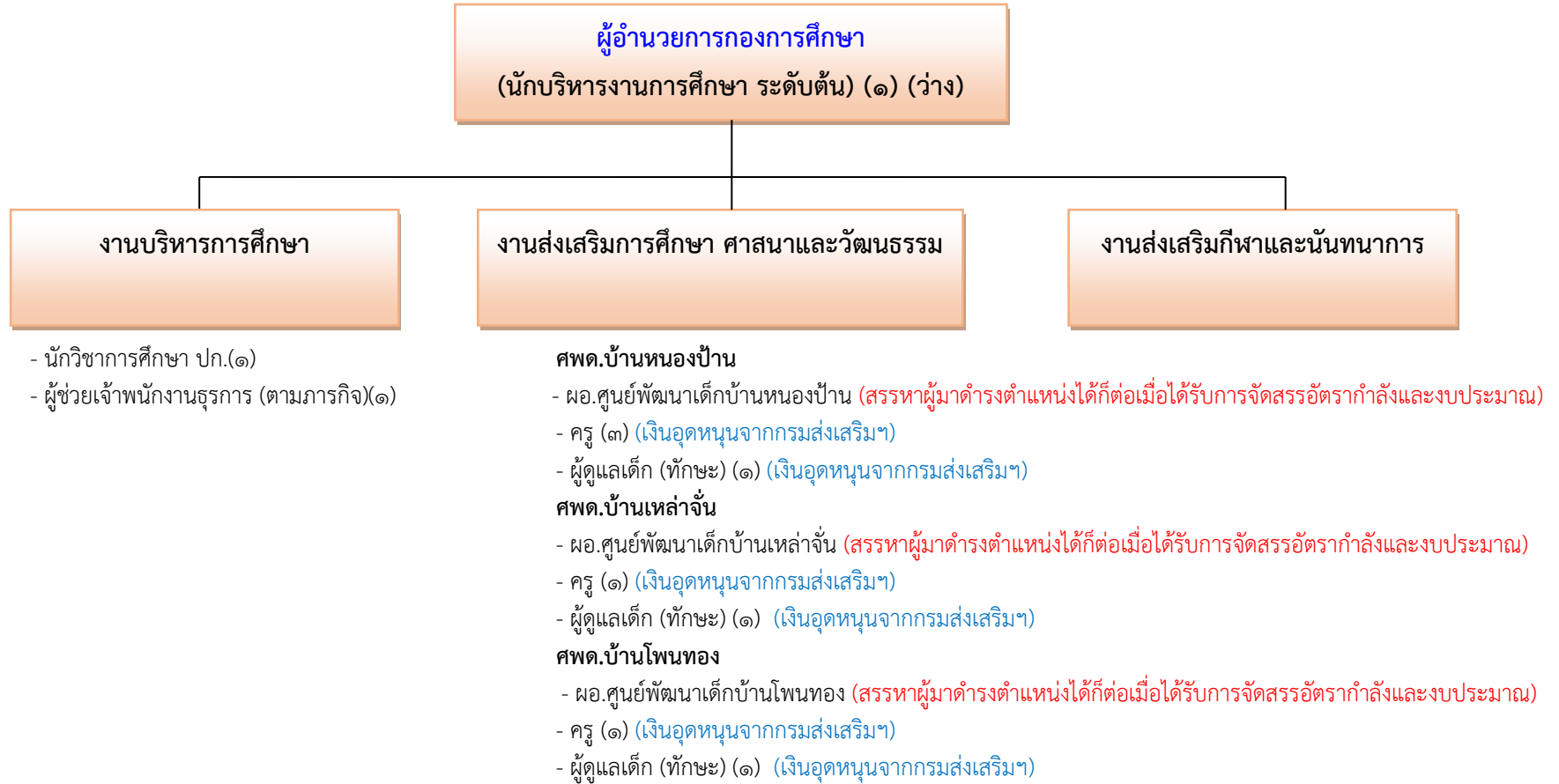
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๒

## โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบล (๐๖)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๘)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็ก	บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๕	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๑๔	
มีนครอง	๐	๐	๐	-	๕	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๑๐	
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางไพรินทร์ รินกระโทก	ป.โท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๗๘,๕๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๕๐๐
๒	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๕๓,๙๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๕,๙๕๐ ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด</b>														
๓	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔	นายภาณุวัฒน์ คำพวง	ป.ตรี(ศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๕	น.ส.ยุพิน กรัดเกรินเกริก	ป.ตรี (ร.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๖	จำเอกอภิสิทธิ์ ปะเวละหัง	ป.โท(ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
๗	นายกมล แพนลันฟ้า	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	
๘	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๙	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นายวิทยา วิภาทานัง	ปวส.(การบัญชี)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
๑๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	พันจ่าเอกวิชฌพงษ์ ขจรจิระธาดาวงค์	ปวท.(นักเรียนจ่า)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๓๑๓,๔๕๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๑๓	นางธัญญาลักษณ์ นมะ	ป.ตรี(ท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>														
๑๔	นายไพรัช หมอเมือง	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>														
๑๕	นางรัชฎา ลูทปา	ป.โท(บ.ร.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อท.	ต้น	๕๓๓,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๗๕,๓๖๐
๑๖	น.ส.สุกัญญา ปิตตะสงคราม	ป.โท(ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๘๙,๕๐๐	-	-	
๑๗	นายสมโภชน์ ลุนละวงษ์	ป.ตรี(บ.ร.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
๑๘	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นายปกรณ์ ประวันเตา	ปวส.(คอมฯ)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	
๒๐	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๑	น.ส.สุธิษา ปะนัดเท	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	๑๙๕,๕๒๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>														
๒๒	นายชัยพิชิต ปาปะข้า	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๒,๘๐๐
๒๓	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นางหทัยชนก ก้านจักร	ป.ตรี(บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๒๖	นายภัทรภณ ชูศรีฤทธิ์	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>														
๒๗	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๘	นายนราวิชญ์ พรหมโชติ	ป.ตรี(ส.บ.)	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	-	-	
๒๙	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>														
๓๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๒	น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>														
๓๓	นางสาวเมธาวิ มุติมรรคา	ป.ตรี(วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่า</b>														
๓๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๓๕	นางลัดดาวัลย์ ชัยปราบ	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู	-	คศ.๒	๓๒๐,๑๖๐	-	-	
๓๖	น.ส.วันเพ็ญ บุญพา	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๑	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๑	ครู	-	คศ.๒	๓๒๐,๑๖๐	-	-	
๓๗	นางมธุรี บุตทะสุ	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู	-	คศ.๑	๓๒๑,๓๖๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>														
๓๘	นายสุทัศน์ ธรรมโย	ป.ตรี(ศษ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๘๘,๙๒๐	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน</b>														
๓๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๔๐	น.ส.พยอม ศรีอรุณ	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗	ครู	-	คศ.๑	๓๖๐,๒๔๐	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>														
๔๑	นางสาวอรณี ปัดดาเนย์	ป.ตรี(วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๑๘,๐๘๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราทำใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน		
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง</b>														
๔๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๔๓	นางศักดิ์ศรี เตชมาลา	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู		๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู		คศ.๒		๓๒๐,๒๘๐	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>														
๔๔	นางศรียุญา แสงเนตร	ป.ตรี(บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-		๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>														
๔๕	น.ส.ชวลิตน์ ปัตตะสงคราม	ป.ตรี(บข.บ.)	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.		๓๒๓,๗๖๐	-	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมเสริม การทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้ง คำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ ติดต่อกันด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้วางแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ดังนี้

### ๑๒.๑ การพัฒนาประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- (๓) การทัศนศึกษาดูงาน

### ๑๒.๒ การพัฒนาสายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) การฝึกอบรม ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรม ไว้เป็นหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในแต่ละสายงาน
- (๒) การศึกษาดูงาน
- (๓) การพัฒนาทักษะความชำนาญ
- (๔) การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน
- (๕) การนิเทศงาน
- (๖) การสับเปลี่ยนงาน
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้
  - ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์
  - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

### ๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- (๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ
- (๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- (๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน
- (๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- (๓) การศึกษาดูงาน

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่ากระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

# สำเนาฉบับ



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

.....	พิมพ์.....
.....	พนักงาน.....
.....	รองปลัด.....
.....	ปลัด.....