

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
อำเภอนาคนุ่น 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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี และประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ในสังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขึ้น เพื่อเป็นการวางแผนการบริหารงานบุคคล ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล..... | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์..... | ๒ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี..... | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล..... | ๑๖ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล..... | ๑๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง..... | ๒๖ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล..... | ๒๖ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ..... | ๓๐ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น..... | ๓๗ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี..... | ๔๒ |
| ๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ..... | ๔๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล..... | ๕๑ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง..... | ๕๓ |
| ๑๔. ภาคผนวก..... | ๕๔ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔
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 จึงได้ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ 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 เพื่อขอเปิดกรอบตำแหน่งใหม่ และสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการสรรหาพนักงานจ้าง และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล และให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ การปฏิบัติภารกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น

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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร” สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

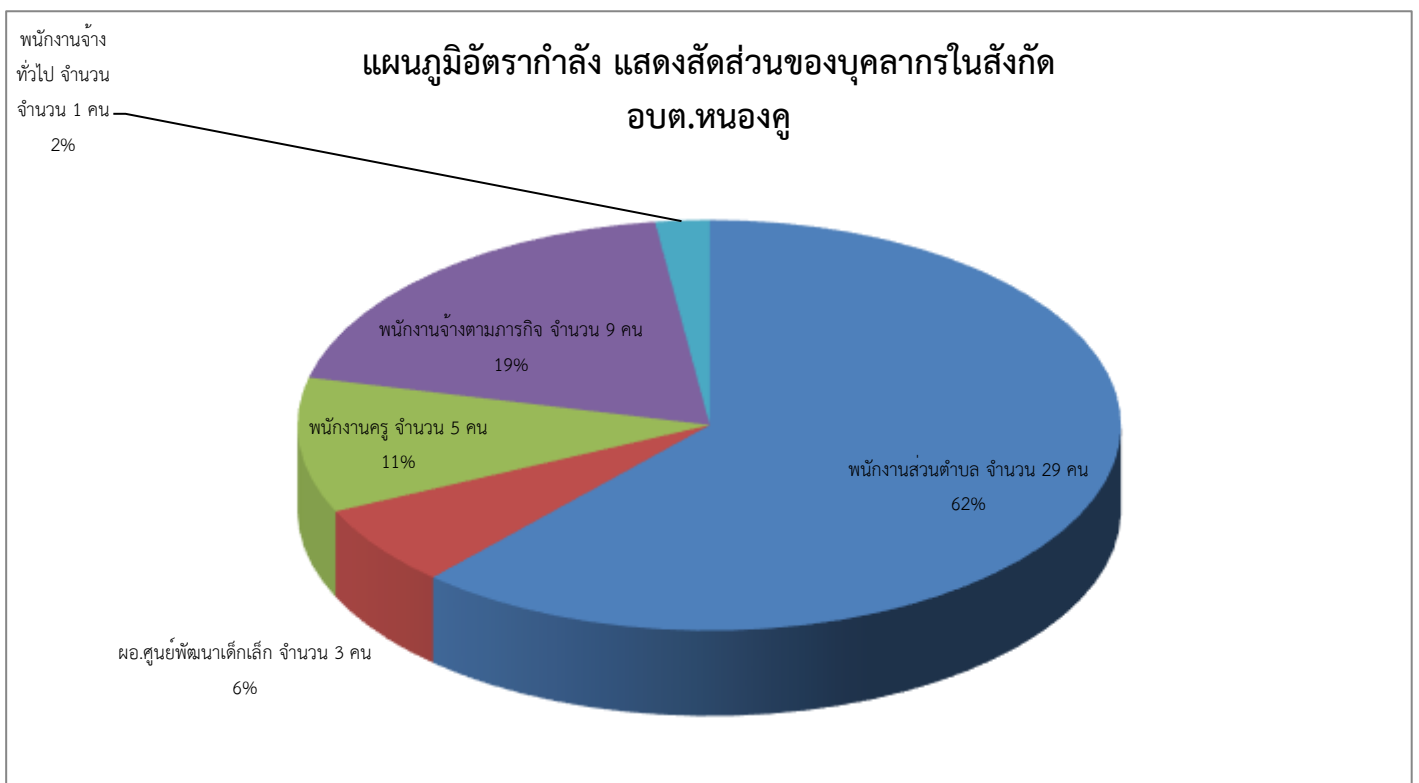
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน 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 อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข 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

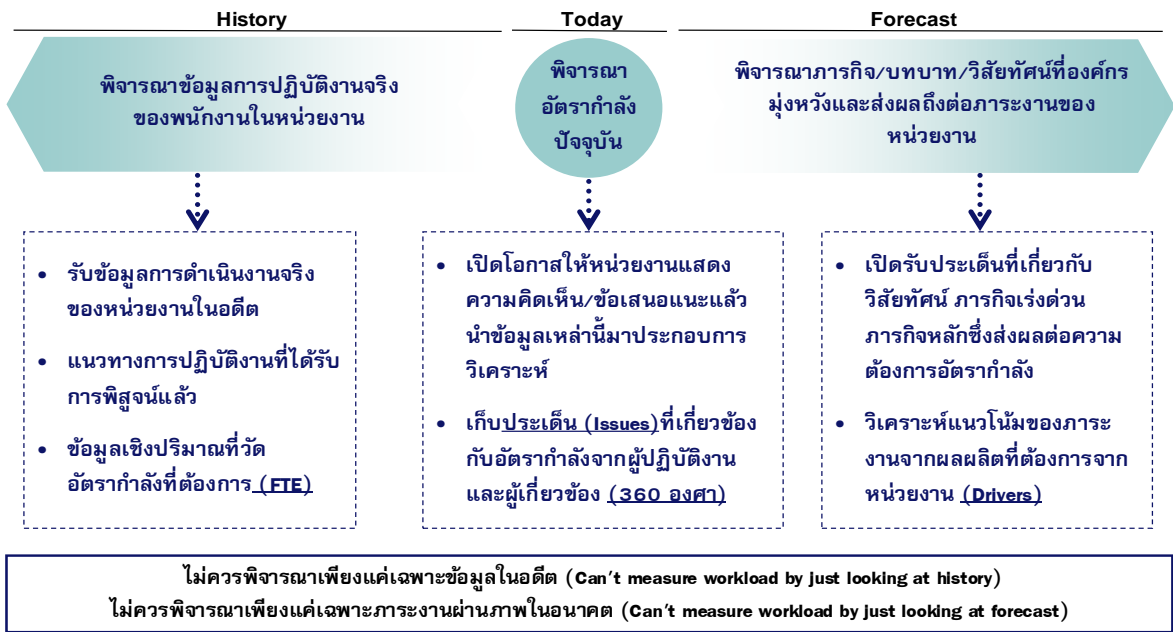
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข 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

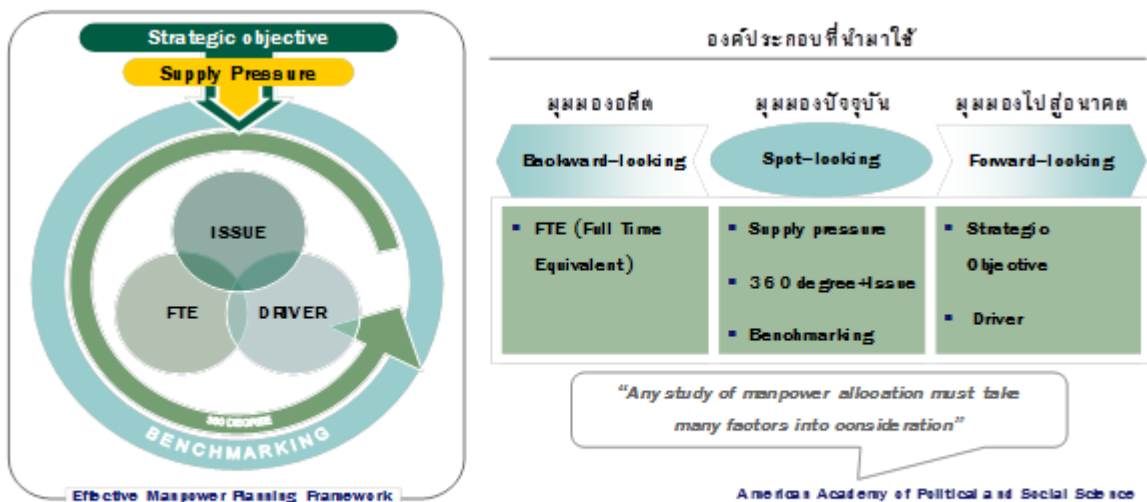
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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 “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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 : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

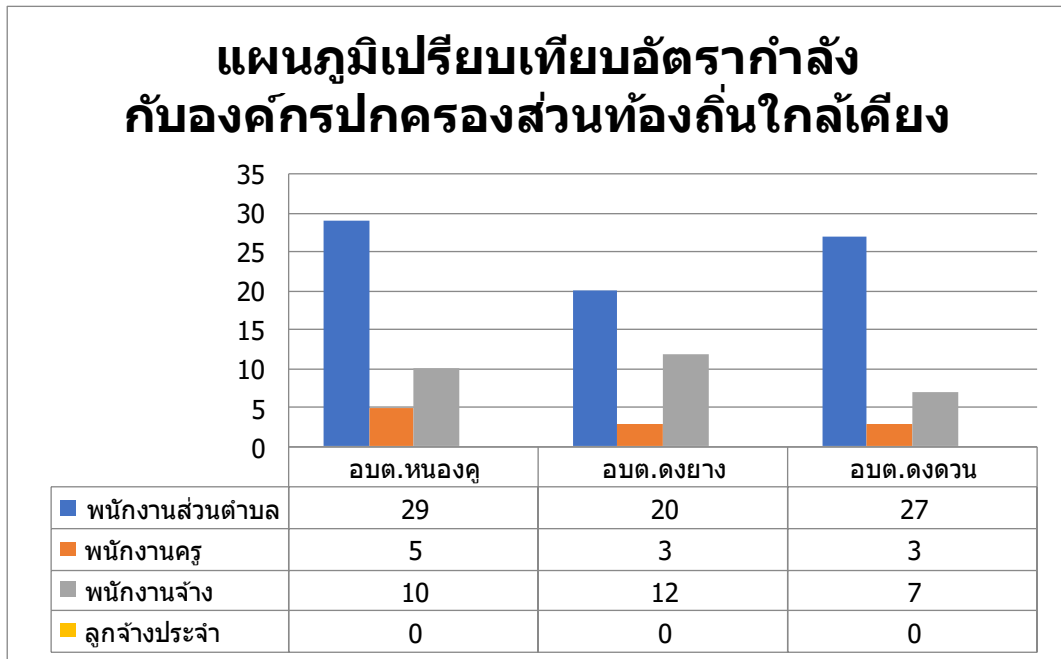
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

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

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **ประเด็นมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองคู รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองคู 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 ขอบเขตและแนวทางปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการ/เลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม 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 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 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองคู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากกองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น สังกัดกองคลัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ โครงสร้างอัตรากำลังก่อนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ลำดับ | ส่วนราชการ | พนักงานส่วนตำบล | ครู | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|-------|------------------------------|-----------------|-----|-----------------------|----------------------|-------------------|-----|
| ๑ | สำนักปลัด | ๑๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑๓ |
| ๒ | กองคลัง | ๖ | - | - | ๒ | - | ๘ |
| ๓ | กองช่าง | ๔ | - | - | ๑ | - | ๕ |
| ๔ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ | - | - | ๑ | - | ๕ |
| ๕ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒ | ๕ | ๓ | ๔ | - | ๑๔ |
| ๖ | หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| รวม | | ๒๘ | ๕ | ๓ | ๙ | ๑ | ๔๖ |

๑.๒ อัตรากำลัง ก่อนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ส่วนราชการ | งานภายในส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวนอัตรากำลัง | |
|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|------|
| ปลัด/รองปลัด | บริหารงานท้องถิ่น | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง | ๑ | |
| | | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับต้น | ว่าง | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. | ๑ | |
| สำนักปลัด | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น | ว่าง | |
| | | ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ | นักทรัพยากรบุคคล ปก. | ๑ |
| | | ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน | นักพัฒนาชุมชน ชก. | ๑ |
| | | | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. | ว่าง |
| ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร | นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | ว่าง | | |

| | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|--|------------------------------|--------|
| | ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | |
| | ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป | นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | ว่าง | |
| | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ว่าง | |
| | | เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | ๑ | |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | |
| | | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | |
| | ๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. | ๑ | |
| | ๒.๓ งานนิติการ | - | - | |
| กองคลัง | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ | |
| | ๑.๑ งานการเงินและบัญชี | นักวิชาการคลัง ปก. | ๑ | |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | |
| | ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน | นักวิชาการพัสดุ ชก. | ๑ | |
| | | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ว่าง | |
| | ๑.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. | ๑ | |
| ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | | |
| กองช่าง | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ | |
| | ๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง | วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ว่าง | |
| | | ๑.๒ งานผังเมือง | นายช่างโยธา ปง./ชง. | ว่าง |
| | ๑.๓ งานสาธารณูปโภค | เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | ๑ | |
| | ๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | |
| | ๑.๕ งานควบคุมอาคาร | | ๑ | |
| กองการศึกษา | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | ว่าง | |
| | ๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา | นักวิชาการศึกษา ปก. | ๑ | |
| | | ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | ครู ๕ อัตรา | ว่าง ๒ |
| | ๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ผู้ดูแลเด็ก | ๓ | |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ว่าง | |
| | ๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข | นักวิชาการสาธารณสุข ปก. | ๑ | |
| | | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. | ว่าง | |
| | | ๑.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข | เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. | ว่าง |
| | | ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |

๒.๑ โครงสร้างอัตรากำลังหลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ลำดับ | ส่วนราชการ | พนักงานส่วนตำบล | ครู | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|-------|------------------------------|-----------------|-----|-----------------------|----------------------|-------------------|-----|
| ๑ | สำนักปลัด | ๑๒ | - | - | ๑ | ๑ | ๑๔ |
| ๒ | กองคลัง | ๖ | - | - | ๒ | - | ๘ |
| ๓ | กองช่าง | ๔ | - | - | ๑ | - | ๕ |
| ๔ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ | - | - | ๑ | - | ๕ |
| ๕ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒ | ๕ | ๓ | ๔ | - | ๑๔ |
| ๖ | หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| รวม | | ๒๙ | ๕ | ๓ | ๙ | ๑ | ๔๗ |

๒.๒ อัตรากำลัง หลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ส่วนราชการ | งานภายในส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวนอัตรากำลัง | |
|----------------------------------|--|--|------------------------------|------|
| ปลัด/รองปลัด | บริหารงานท้องถิ่น | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง | ๑ | |
| | | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับต้น | ว่าง | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. | ๑ | |
| สำนักปลัด | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น | ว่าง | |
| | | ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ | นักทรัพยากรบุคคล ปก. | ๑ |
| | | ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน | นักพัฒนาชุมชน ชก. | ๑ |
| | | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. | ว่าง | |
| | ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร | นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | ว่าง | |
| | ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | | ๑ |
| | | ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป | นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | ว่าง |
| | | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | ๑ |
| | | | เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | ๑ |
| | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |
| พนักงานขับรถ | | ๑ | | |
| ๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. | ๑ | | |
| ๒.๓ งานนิติการ | - | - | | |
| กองคลัง | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ | |
| | | ๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน | นักวิชาการพัสดุ ชก. | ๑ |
| | | เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ว่าง | |

| | | | |
|--------------------------------|---|---|----------|
| กองคลัง | ๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น) | ว่างใหม่ |
| | ๒.๑ งานการเงินและบัญชี | นักวิชาการคลัง ปก. | ๑ |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |
| | ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. | ๑ |
| ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | |
| กองช่าง | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ |
| | ๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง | วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ว่าง |
| | ๑.๒ งานผังเมือง | นายช่างโยธา ปง./ชง. | ว่าง |
| | ๑.๓ งานสาธารณูปโภค | เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | ๑ |
| | ๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ | | |
| | ๑.๕ งานควบคุมอาคาร | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ |
| กองการศึกษาฯ | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | ว่าง |
| | ๑.๑ งานบริหารงานการศึกษา | นักวิชาการศึกษา ปก. | ๑ |
| | ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม | ครู ๕ อัตรา | ว่าง ๒ |
| | | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๓ |
| | ๑.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |
| กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม | ๑. อำนวยการท้องถิ่น | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ว่าง |
| | ๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข | นักวิชาการสาธารณสุข ปก. | ๑ |
| | ๑.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. | ว่าง |
| | ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค | เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. | ว่าง |
| | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |

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 จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔

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 เพื่อจัดทำร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ขอความเห็นชอบร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ,อำเภอนาดูน และส่วนราชการในสังกัด ทราบ

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 เป็นตำบลหนึ่งในเก้าตำบลของอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาดูน เป็นระยะทาง ๗ กิโลเมตร

ปัจจุบันที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตั้งอยู่บ้านหนองป่า หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองคู อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สำหรับเป็นสถานที่ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหวาย และตำบลนาข่า อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลนาดูน ตำบลดงดอน ตำบลดงยาง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลดงยาง อำเภอนาดูน 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 บ้านขี้เถ้า | หมู่ที่ ๑๓ บ้านเหล่าจั่น |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหนองป่า | หมู่ที่ ๙ บ้านร่วมใจ ๒ | หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองป่า |
| หมู่ที่ ๕ บ้านเหล่าจั่น | หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยหนองแวง | |

ประชากร

ตำบลหนองคู มีจำนวนประชากร ๕,๕๙๓ คน เป็นชาย ๒,๗๖๖ คน หญิง ๒,๘๒๗ คน

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส

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 แหล่งน้ำตื้นเขินเร็ว 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 ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้าและโรคเล็ป

โตสไปโลซิส

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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ส่งเสริมการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกป่าชุมชน การดูแลรักษาความสะอาด

ของแหล่งน้ำ

๖.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลให้เพียงพอ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ จัดให้ผู้นำท้องถิ่น (สมาชิก อบต.) ได้เข้ารับการอบรมเพื่อให้ความพร้อมในการรับใช้ท้องถิ่น

๗.๔ จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความพร้อมและมีความรู้ในการ

ทำงานในหน่วยงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองคู คือ “โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมต้องรักษา การศึกษาก้าวไกล ห่วงใยคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง พร้อมเพียงการจัดการ สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีดังนี้

๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๒) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตร

๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา

๔) ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑) ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๒) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานในการทำอาชีพการเกษตร

๓) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

๔) ประชาชนมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาการคมนาคมขนส่งสินค้าทางการเกษตร สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ตลอดจนการพัฒนา ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย จัดหาน้ำใช้ในครัวเรือน ระบบไฟฟ้าแรงดันต่ำเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนที่ขยายตัว ออกจากชุมชนและส่งเสริมการพัฒนาทางการเกษตร 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 โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ จัดการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนตามงานสาธารณสุขมูลฐาน พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีเอกภาพ พื้นฟูทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ให้สามารถอยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล 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, ผู้สูงอายุ และคนพิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา (๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ระดับองค์กร)

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

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 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการ สำนักและกองต่างๆ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูยังมีตำแหน่งว่างทั้งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการหลายตำแหน่งหลายอัตรา และได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย) ไปแล้ว นั้น จึงเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๔ โดยมีการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานอำนวยการท้องถิ่น สังกัดกองคลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ จำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา โดยในแต่ละส่วนราชการมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู 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 งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรฐาน และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานพัฒนาชุมชน
- (๓) งานส่งเสริมการเกษตร

- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป
- (๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) งานนิติการ

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

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน

- ฝ่ายบริหารงานคลัง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) 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 และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ๑. สำนักงานปลัด อบต. <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> | ๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑. งานการเจ้าหน้าที่</u> <u>๑. งานพัฒนาชุมชน</u> <u>๑. งานส่งเสริมการเกษตร</u> - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <u>๑. งานบริหารงานทั่วไป</u> <u>๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <u>๓. งานนิติการ</u> | |
| ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> | ๒. กองคลัง <u>๑. งานการเงินและบัญชี</u> - ฝ่ายบริหารงานคลัง <u>๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน</u> <u>๒. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</u> | |
| ๓. กองช่าง <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> | ๓. กองช่าง <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> | |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> <u>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> <u>๔.๓ งานควบคุมโรค</u> | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> <u>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</u> <u>๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค</u> | |
| ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> <u>๕.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</u> | ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u> <u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u> | |
| ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> | ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งหน้าที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้มีการดำเนินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง สังกัดกองคลัง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ได้ ดังนี้

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

- ๔.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่างเดิม)
- ๔.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (มีนครอง)
- ๔.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ (มีนครอง)
- ๔.๔ นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่างเดิม)
- ๔.๕ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (มีนครอง)
- ๔.๖ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (มีนครอง)
- ๔.๗ นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. (ว่างเดิม)
- ๔.๘ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน (มีนครอง)
- ๔.๙ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. (ว่างเดิม)
- ๔.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน (มีนครอง)
- ๔.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)(มีนครอง)
- ๔.๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (มีนครอง)

๕. กองคลัง

- ๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (มีนครอง)
- ๕.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่างใหม่)
- ๕.๓ นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ (มีนครอง)
- ๕.๔ นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ (มีนครอง)
- ๕.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่างเดิม)
- ๕.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน (มีนครอง)
- ๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีนครอง)
- ๕.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีนครอง)

๖. กองช่าง

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

๗. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่างเต็ม)
- ๗.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (มีนครอง)
- ๗.๓ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองป่า (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๔ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านเหล่าจัน (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๕ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโพนทอง (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
- ๗.๖ ครู ๕ อัตรา (มีนครอง ๓ อัตรา)(ว่าง ๒ อัตรา)
- ๗.๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา) (มีนครอง)
- ๗.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีนครอง)

๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาตูน จังหวัดมหาสารคาม

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|---|-----------|-----------|------------|----------|----------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.สป.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป) | ๑ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๒ | ๑๑ | ๑๒ | ๑๒ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------------------------------|--------------------------------|--|-----------|-----------|------------|----------|----------|--|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองฯ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| 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 | - | - | - | (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณ) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | - | - | - | |
| รวม | ๔๗ | ๔๕ | ๔๗ | ๔๗ | - | - | - | |

9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล อบต.หนองคู อ.นาตุ้ม จ.มหาสารคาม

| ร.ร. | 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 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นางไพรินทร์ รินกระโทก | 42-3-00-1101-001 | กลาง | 1 | 1 | 628,440 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 19,560 | 20,280 | 20,520 | 795,600 | 836,280 | 856,800 | | 52,370 |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) (ว่างเต็ม) | 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 | (ว่างเต็ม) | |
| 3 | สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) (ว่างเต็ม) | 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 | (ว่างเต็ม) | - |
| 4 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) จำเอกอภิสิทธิ์ ปะวะละหัง | 42-3-01-2101-002 | ต้น | 1 | 1 | 442,320 | 18,000 | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 13,200 | 13,440 | - | 473,520 | 486,960 | | 36,860 |
| 5 | นักจัดการงานทั่วไป (ว่าง) | 42-3-01-3101-001 | ปก./ชก. | 1 | - | 355,320 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่าง (๓ มี.ค. ๖๘) | |
| 6 | นักทรัพยากรบุคคล นางสาวยุพิน กรัดเกร็นเกริก | 42-3-01-3102-001 | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 275,760 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 7,800 | 8,760 | 256,920 | 291,240 | 300,000 | | 22,980 |
| 7 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายวรุฒ นาหลบลูเลา | 42-3-01-3103-001 | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 241,440 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 7,800 | 8,760 | 253,440 | 261,240 | 270,000 | | 20,120 |
| 8 | นักพัฒนาชุมชน นายกมล แทนลิ้นฟ้า | 42-3-01-3801-001 | ชำนาญการ | 1 | 1 | 422,640 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,080 | 429,480 | 449,280 | 462,360 | | 35,220 |
| 9 | นักวิชาการเกษตร (ว่างเต็ม) | 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 | (ว่างเต็ม) (บัญชีอบต.) | - |
| 10 | เจ้าพนักงานธุรการ นายวิทยา วิธานันท์ | 42-3-01-4101-001 | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 199,800 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,480 | 6,840 | 6,960 | 184,680 | 213,120 | 220,080 | | 16,650 |
| 11 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเอกภัทรพล นาทสีทา | 42-3-01-4805-001 | ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 260,400 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 261,960 | 279,840 | 289,560 | | 21,700 |
| 12 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่างเต็ม) | 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 | (ว่างเต็ม) (บัญชีอบต.) | |
| 13 | พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางธัญญาลักษณ์ นมะมา | - | - | 1 | 1 | 160,080 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,880 | 6,120 | 6,360 | 159,000 | 172,080 | 178,440 | | 13,340 |

| ที่ | ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล | เลขที่ตำแหน่ง | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 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 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | พนักงานขับรถยนต์ นายไพรัช หมอเมือง | - | - | 1 | 1 | 108,000 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | | 9,000 |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นางรัชฎา อุตปา | 42-3-04-2102-001 | ต้น | 1 | 1 | 575,880 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 17,520 | 18,000 | 18,000 | 617,400 | 653,400 | 671,400 | | 47,990 |
| 16 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ว่างใหม่) | 42-3-04-2102-002 | ต้น | 1 | - | 393,600 | 18,000 | - | 1 | 1 | - | - | - | - | 13,620 | 13,620 | - | 425,220 | 438,840 | (ว่างใหม่) (๓ ก.ค. ๖๘) | |
| 17 | นักวิชาการพัสดุ นายสมโภชน์ สุนดระวงษ์ | 42-3-04-3204-001 | ชำนาญการ | 1 | 1 | 416,160 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 416,040 | 442,800 | 456,240 | | 34,680 |
| 18 | นักวิชาการคลัง นางสาวกัทธา แนนไธสง | 42-3-04-3202-001 | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 229,920 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 253,920 | 265,920 | | 19,160 |
| 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) (บัญชีอบต.) | - |
| 20 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายปกรณ์ ประวันเตา | 42-3-04-4204-001 | ชำนาญงาน | 1 | 1 | 198,840 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,600 | 6,480 | 7,080 | 181,440 | 211,920 | 219,000 | | 16,570 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ น.ส.สุธิชา ปะนัดเท | - | - | 1 | 1 | 215,640 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,800 | 8,160 | 8,520 | 214,080 | 231,600 | 240,120 | | 17,970 |
| 22 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวณัฐธยาน์ สุวรรณวาปี | - | - | 1 | 1 | 138,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | | 11,500 |
| กองช่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายชัยพิชิต ป่าปะชำ | 42-3-05-2103-001 | ต้น | 1 | 1 | 531,360 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 15,720 | 16,440 | 16,920 | 572,400 | 605,520 | 622,440 | | 44,280 |
| 24 | วิศวกรโยธา (ว่างเดิม) | 42-3-05-3701-001 | ปภ./ชก. | 1 | - | 355,320 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่างเดิม) | |
| 25 | เจ้าพนักงานธุรการ นางททัยชนก ก้านจักร | 42-3-05-4101-002 | ชำนาญงาน | 1 | 1 | 280,440 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,080 | 10,440 | 10,560 | 274,560 | 300,960 | 311,520 | | 23,370 |
| 26 | นายช่างโยธา (ว่างเดิม) | 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 | (ว่างเดิม) | |

| 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 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายภัทรภณ พุศรีฤทธิ์ | - | - | 1 | 1 | 146,280 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 157,560 | 163,560 | | 12,190 |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28 | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ว่างเต็ม) | 42-3-06-2104-001 | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 491,220 | 462,840 | 476,460 | (ว่างเต็ม) | |
| 29 | นักวิชาการสาธารณสุข นายนราวิชญ์ พรหมโชติ | 42-3-06-3601-001 | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 237,600 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,560 | 7,680 | 222,120 | 252,720 | 260,400 | | 19,800 |
| 30 | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ว่างเต็ม) | 42-3-06-3607-001 | ป.ก./ช.ก. | 1 | - | 355,320 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | (ว่างเต็ม) | |
| 31 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่างเต็ม) | 42-3-06-4601-001 | ป.ง./ช.ง. | 1 | - | 297,900 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | (ว่างเต็ม) | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางวิภาณันท์ จันเต | - | - | 1 | 1 | 138,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 | | 11,500 |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) (ว่างเต็ม) | 42-3-08-2107-001 | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 491,220 | 462,840 | 476,460 | (ว่างเต็ม) | - |
| 34 | นักวิชาการศึกษา น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร | 42-3-08-3803-001 | ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 218,400 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,360 | 9,120 | 8,280 | 204,000 | 236,880 | 245,160 | | 18,200 |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 35 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| 36 | ครู นางลัดดาวัลย์ ชัยปราบ | 42-3-08-6600-308 | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | 29,610 | |
| 37 | ครู น.ส.วันเพ็ญ บุญพา | 42-3-08-6600-311 | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | 29,650 | |
| 38 | ครู (ว่างเต็ม) | 42-3-08-6600-309 | คศ.1 | 1 | - | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | | | | (ว่างเต็ม) (1 ต.ค. 2566) | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |

| 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 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | ครู (ว่างเต็ม) | 42-3-08-6600-307 | คศ.2 | 1 | - | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | (ว่างเต็ม) (1 ค.ศ. 2566) | | | | |
| 41 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง | - | - | 1 | - | - | | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง | | | |
| 42 | ครู นางศักดิ์ศรี เชมมาลา | 42-3-08-6600-310 | คศ.2 | 1 | 1 | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | | | 29,700 | | | | |
| 43 | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านหนองบ้าน) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวอรพรรณ เมฆลา | - | - | 1 | 1 | 0 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400 | 9,400 |
| 44 | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านเหล่าจัน) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวอรณี ปิตดาเนย์ | - | - | 1 | 1 | 18,120 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,800 | 4,920 | 5,160 | 17,280 | 27,840 | 33,000 | จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400 | 10,910 |
| 45 | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านโพหนอง) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางศรีัญญา แสงเนตร | - | - | 1 | 1 | 6,840 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400 | 9,970 |
| 46 | พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวเมธาวี มุติมรรคา | - | - | 1 | 1 | 146,280 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 157,560 | 163,560 | | 12,190 |
| 47 | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางชนพร สุนโรสงค์ | 42-3-12-3205-001 | ชำนาญการ | 1 | 1 | 389,400 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 13,320 | 13,440 | 401,400 | 414,720 | 428,160 | | 32,450 |
| (5) | รวม | | | 47 | 29 | 11,215,260 | 456,000 | 42 | 44 | 44 | - | - | - | 356,280 | 384,300 | 389,100 | 11,101,620 | 12,405,000 | 12,794,100 | | |
| (6) | ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 % | | | | | | | | | | | | | | | | 1,665,243 | 1,860,750 | 1,919,115 | | |
| (7) | รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | | 12,766,863 | 14,265,750 | 14,713,215 | | |
| (8) | คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | 32.49 | 34.57 | 35.96 | | |

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 39,300,000

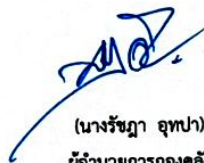
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 41,265,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 43,328,250


ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567

$[(39,300,000 \times 5\%) + 39,300,000]$

$[(41,265,000 \times 5\%) + 41,265,000]$



(นางรัชฎา อุทปา)
ผู้อำนวยการกองคลัง



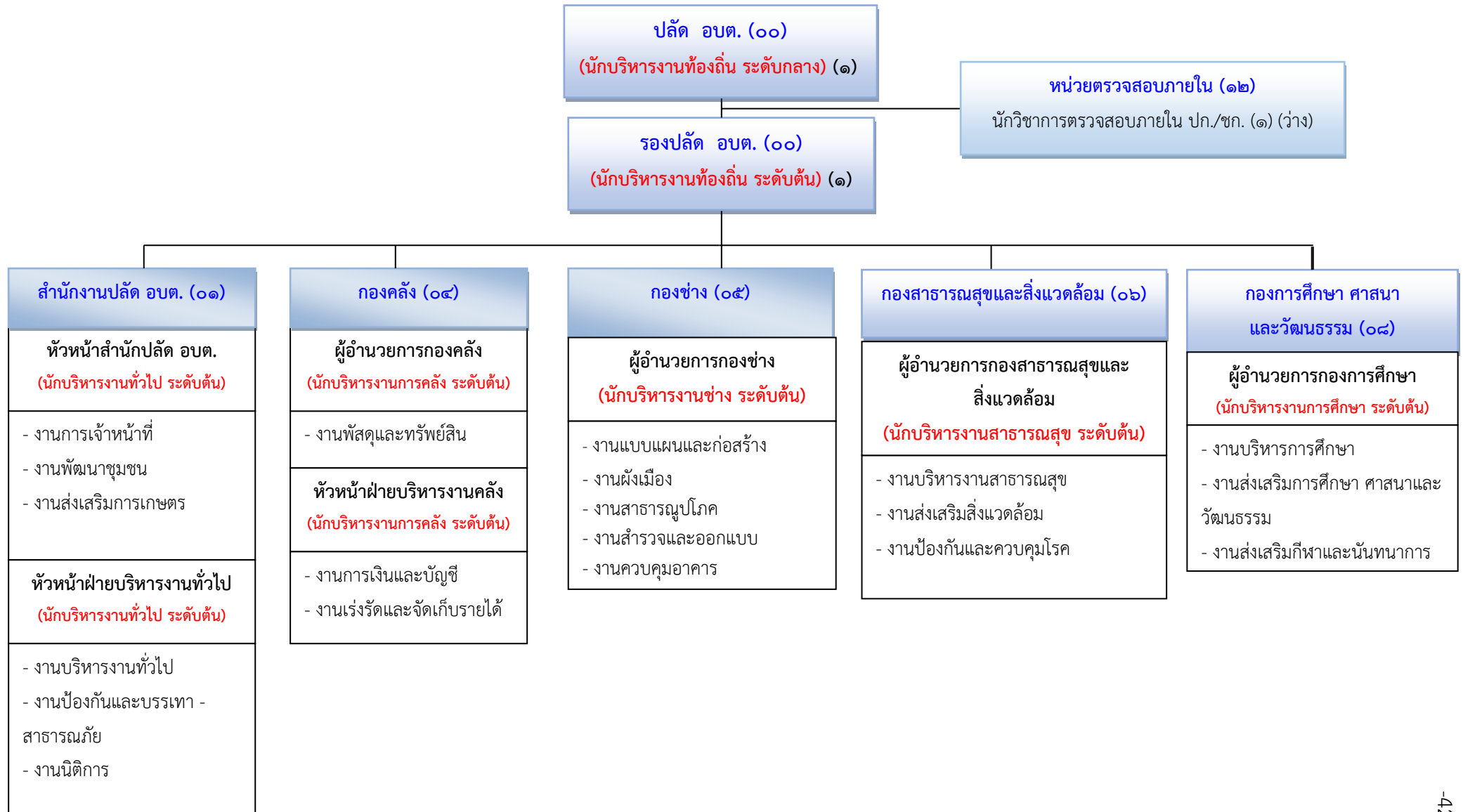
(นางไพรินทร์ รินระโทก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู



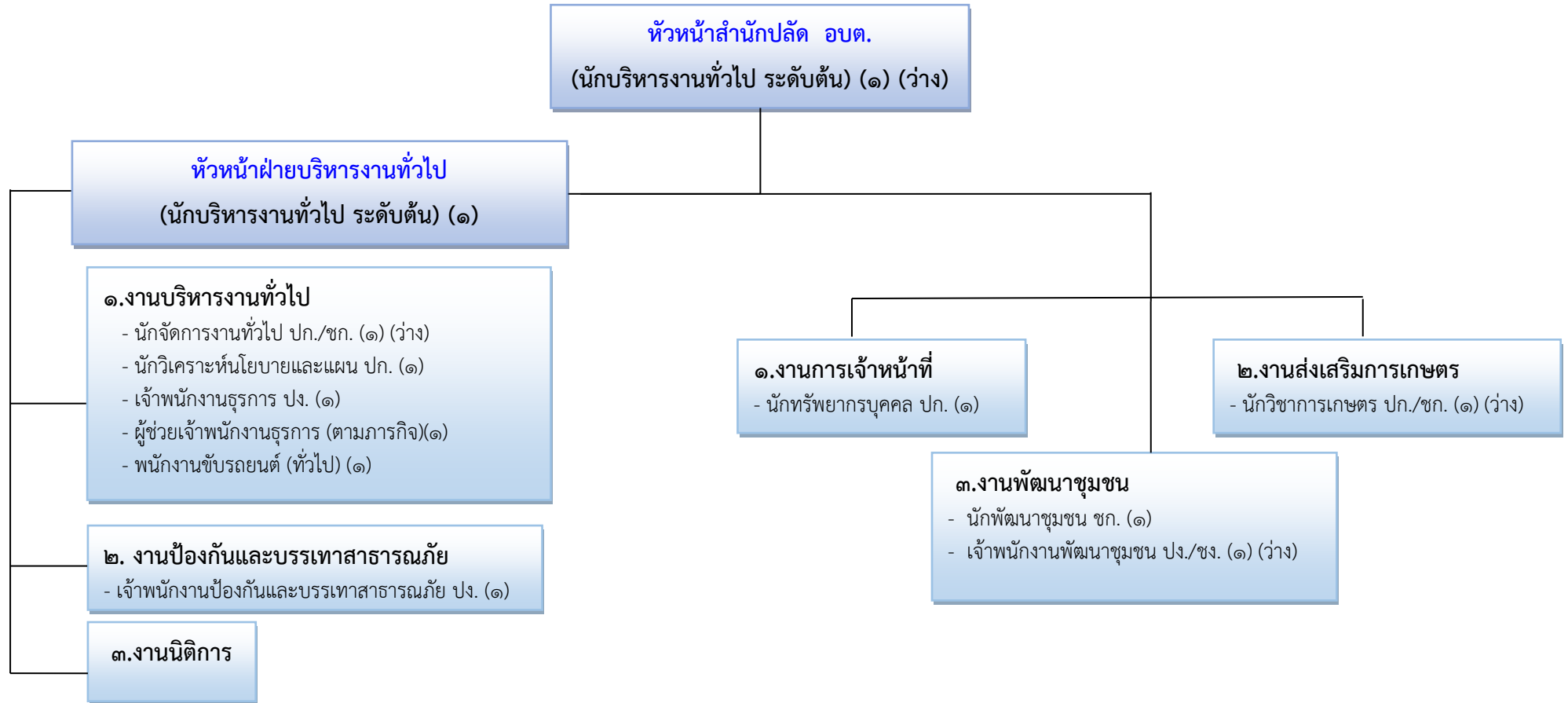
(นายวิโรจน์ สุนตะวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

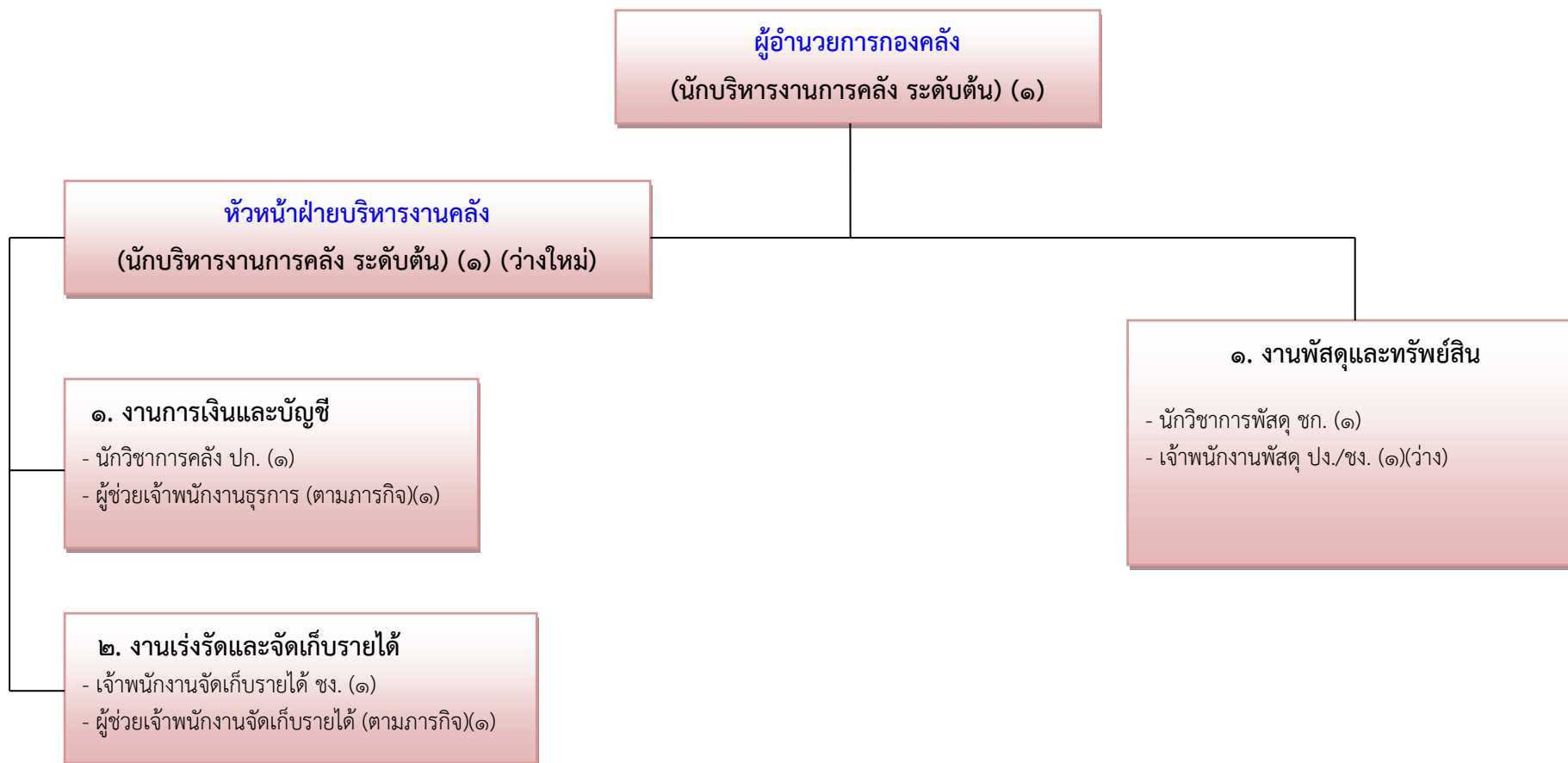


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๑)



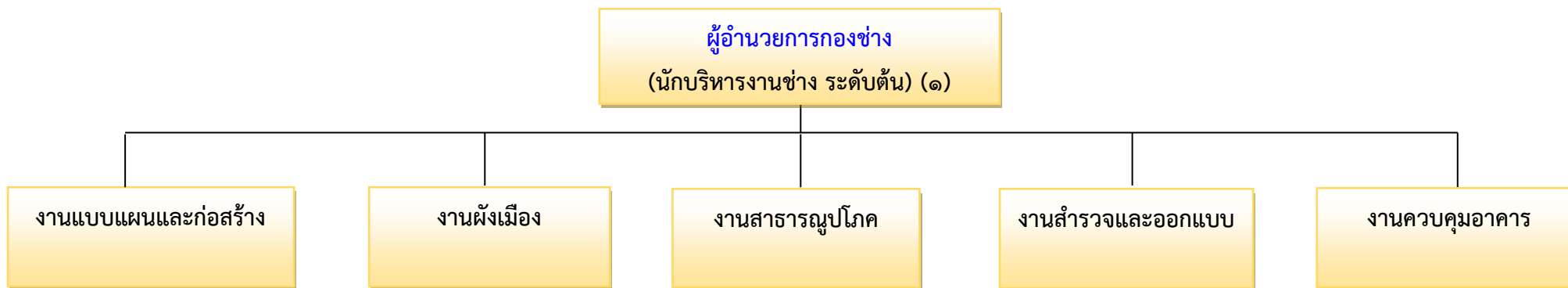
| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|-----|------|---------|-----|-----|---------|-----|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๕ | ๐ | ๓ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑๒ |
| มีคนครอง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๒ | ๐ | ๑ | ๑ | ๘ |
| อัตราว่าง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔ |

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (หลังกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง) (๐๔)



| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๒ | ๐ | ๒ | ๐ | ๔ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๑ | ๐ | ๒ | ๐ | ๖ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ |

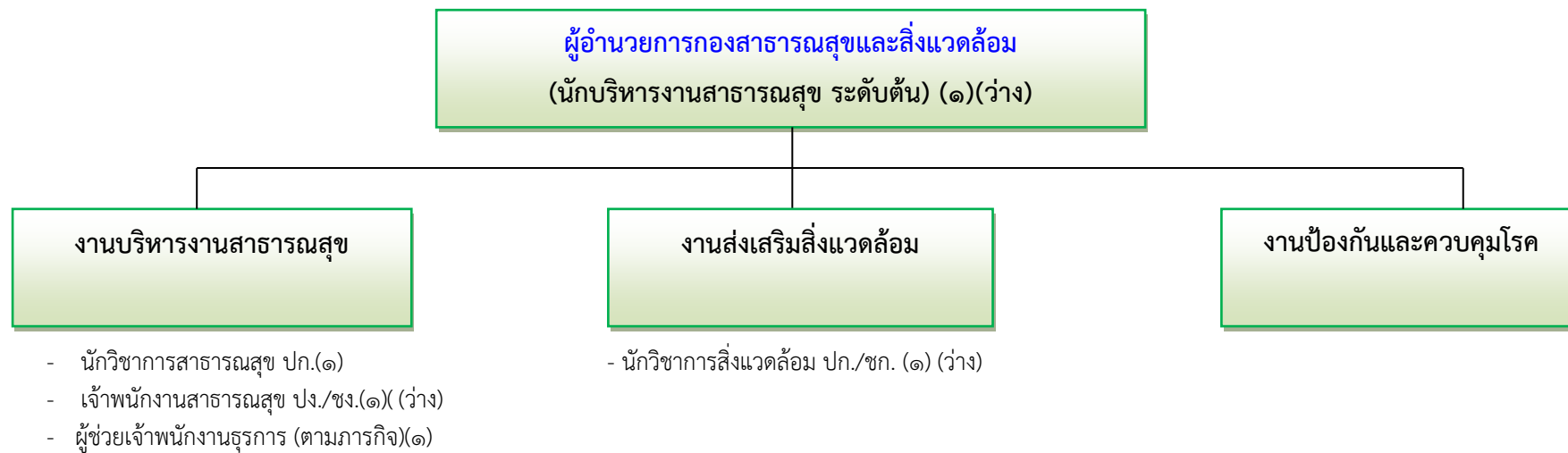
โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (๐๕)



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

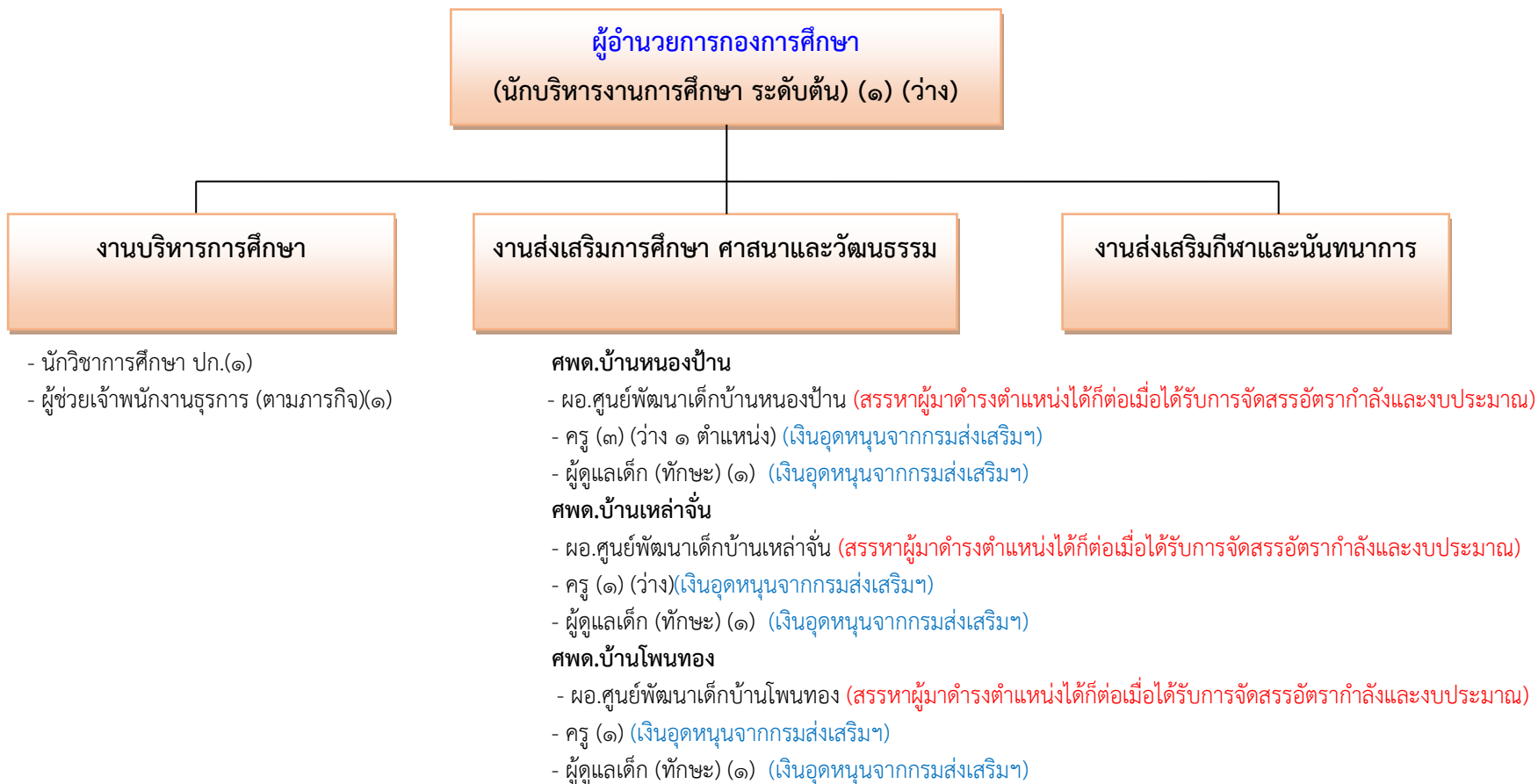
| ประเภท | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | 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 |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๑ | ๐ | ๑ | ๐ | ๕ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๒ |
| 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 | - | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๔ | ๐ | ๘ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๑ | ๓ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๖ |

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 | ๖๒๘,๔๔๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๗๕๖,๔๔๐ |
| ๒ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | ต้น | ๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | ต้น | ๔๔๓,๕๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๘๕,๕๔๐ ว่างเดิม |
| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) | อพ. | ต้น | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) | อพ. | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ว่างเดิม |
| ๔ | จำเอกอภิสิทธิ์ ประเวระทั่ง | ป.โท (ร.ป.ม.) | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อพ. | ต้น | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อพ. | ต้น | ๔๔๒,๓๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ๔๖๐,๓๒๐ |
| ๕ | นายวรุฒ นาหุลบลดา | ป.ตรี (ร.ป.บ.) | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | ๒๔๑,๔๔๐ | - | - | |
| ๖ | น.ส.ยุพิน กรัดเกรินเกริก | ป.ตรี (ร.บ.) | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | ๒๗๕,๗๖๐ | - | - | |
| ๗ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก./ชก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | |
| ๘ | นายกมล พันธลีนฟ้า | ป.ตรี (ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชก. | ๔๒๒,๖๔๐ | - | - | |
| ๙ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | วิชาการ | ปก./ชก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๐ | จำเอกภัทรพล นาทสีทา | นักเรียนจำ | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ปง. | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ปง. | ๒๖๐,๔๐๐ | - | - | |
| ๑๑ | นายวิทยา วิลาทานัง | ปวส. (การบัญชี) | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง. | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง. | ๑๙๙,๘๐๐ | - | - | |
| ๑๒ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นางอัญญาลักษณ์ นมะ | ป.ตรี (ทล.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๖๐,๐๘๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | นายไพรัช หมอเมือง | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑๓๒,๐๐๐ | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | นางรัชฎา อุตปา | ป.โท (ร.ม.) | ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อพ. | ต้น | ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อพ. | ต้น | ๕๗๕,๘๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๖๑๗,๘๘๐ |
| ๑๖ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อพ. | ต้น | ๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อพ. | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | ว่างใหม่ |
| ๑๗ | นายสมโภชน์ ลุนลวงษ์ | ป.ตรี (ร.บ.) | ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชก. | ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชก. | ๔๑๖,๑๖๐ | - | - | |
| ๑๘ | นางสาวกัทธา แนนไสสง | ป.ตรี (บ.ข.บ.) | ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ปก. | ๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ปก. | ๒๒๙,๙๕๐ | - | - | |
| ๑๙ | นายปรณัฐ ประวันตา | ปวส. (ค.อมฯ) | ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๑๘๘,๘๘๐ | - | - | |
| ๒๐ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | น.ส.สุธิษา ปะนัดเท | ปวส. (การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | - | - | ๒๑๕,๖๔๐ | - | - | |
| ๒๒ | นางสาวณัฐยานี สุวรรณวาปี- | ป.ตรี (น.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------|--|---------|-----------|--------------------|--|---------|-----------|-----------|------------------|-------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นายชัยพิชิต ปาปะข้า | ป.ตรี (ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ต้น | ๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท. | ต้น | ๕๓๑,๓๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๗๓,๓๖๐ |
| ๒๔ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ปก./ชก. | ๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๕ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ป.ง./ช.ง. | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ป.ง./ช.ง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๖ | นางหทัยชนก ก้านจักร | ป.ตรี (บ.บ.) | ๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ช.ง. | ๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ช.ง. | ๒๘๐,๔๔๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | นายภัทรภณ พุทธิฤทธิ์ | ปวส.(โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | อ.ท. | ต้น | ๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | อ.ท. | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ว่างเดิม |
| ๒๙ | นายรวิชัย ทุมโรชิต | ป.ตรี (ส.บ.) | ๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปก. | ๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปก. | ๒๓๗,๖๐๐ | - | - | |
| ๓๐ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑ | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม | วิชาการ | ปก./ชก. | ๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑ | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๑ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | ป.ง./ช.ง. | ๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | ป.ง./ช.ง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | นางวิภาณี จันต | ป.ตรี (ค.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ท. | ต้น | ๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ท. | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ว่างเดิม |
| ๓๔ | น.ส.ปวีณา สุวรรณหาร | ป.ตรี(ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก. | ๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก. | ๒๘๘,๔๐๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | นางสาวเมธาวี มติมรรคา | ป.ตรี (ว.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๔๖,๒๘๐ | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป้าน | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป้าน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| ๓๗ | นางลัดดาวัลย์ ภิรมย์รักษ์ | ป.ตรี (ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘ | ครู | - | ค.ศ.๒ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘ | ครู | - | ค.ศ.๒ | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | |
| ๓๘ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙ | ครู | - | ค.ศ.๑ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙ | ครู | - | ค.ศ.๑ | ๓๒๑,๓๖๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๙ | น.ส.วันเพ็ญ บุญพา | ป.ตรี (ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑ | ครู | - | ค.ศ.๒ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑ | ครู | - | ค.ศ.๒ | ๓๕๕,๘๐๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นางสาวอรพรรณ เมฆลา | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| ๔๒ | -ว่าง- | - | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗ | ครู | - | ค.ศ.๑ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗ | ครู | - | ค.ศ.๑ | ๓๖๐,๒๔๐ | - | - | ว่างเดิม |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | |
|-----|---------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------|---------|------------------|------------------|------------------------|---------|---------|-----------|------------------|--------------------------------|------------------|--|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | นางสาวอรณี ปิตดาเนย์ | ป.ตรี (วท.บ.) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ๑๓๐,๙๒๐ | - | - | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รองจัดสรรตำแหน่ง | |
| ๔๕ | นางศักดิ์ศรี เดชมาลา | ป.ตรี (ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐ | ครู | คศ.๒ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐ | ครู | คศ.๒ | คศ.๒ | ๓๕๖,๔๐๐ | - | - | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นางศรัญญา แสงเนตร | ป.ตรี (บธ.บ.) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ๑๑๙,๖๔๐ | - | - | | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นางธนพร ลุนโรสงค์ | ป.ตรี (บข.บ.) | ๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๓๘๙,๔๐๐ | - | - | | |

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 และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้ทั่วโลกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้ง คำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมี การเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน 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 ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานจ้าง

- (๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามาปฏิบัติงาน
- (๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้เหมาะกับการกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจน ปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ บริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

ที่ ๑๔๗ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม 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 นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ประกอบกับ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีอยู่เดิมในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวิโรจน์ รุนลงวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ
 แบบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ที่ ๑๕๗/ ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------|--|---------|---------|----------------------|--|---------|---------|-----------|------------------|--------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางไพรินทร์ ธิมระโทก | ป.โท (ร.ม.) | ๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | กลาง | ๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | กลาง | ๖๒๘,๕๕๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๗๖๖,๕๕๐ |
| ๒ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | ต้น | ๕๒-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ. | ต้น | ๔๘๓,๕๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ๕๓๕,๕๕๐ ว่างเดิม |
| สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | อท. | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ว่างเดิม |
| ๔ | จำเอกภิลิทธิ์ ปะวะละพัง | ป.โท (ร.ป.ม.) | ๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อท. | ต้น | ๔๘๒,๒๒๐ | ๘๔,๐๐๐ | - | ๕๖๖,๒๒๐ |
| ๕ | นายวศุท นาทลุดเลา | ป.ตรี (ร.ป.บ.) | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วิชาการ | ปก. | ๒๔๑,๕๕๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๖ | น.ส.ยุพิน กรัตเกรินกรีก | ป.ตรี (ร.น.) | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วิชาการ | ปก. | ๒๗๕,๗๖๐ | - | - | |
| ๗ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก./ชก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๒๒๐ | - | - | |
| ๘ | นายกมล แพนสันฟ้า | ป.ตรี(ค.บ.) | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วิชาการ | ชก. | ๕๒๒,๖๕๐ | - | - | |
| ๙ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | วิชาการ | ปก./ชก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร | วิชาการ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๒๒๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๑๐ | จำเอกภิลิทธิ์ นาทสิทา | นักเรียนจำ | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ปง. | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ทั่วไป | ปง. | ๒๖๐,๕๐๐ | - | - | |
| ๑๑ | นายวิทยา วิดาพานัง | ปวส.(การบัญชี) | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง. | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ปง. | ๓๘๘,๕๐๐ | - | - | |
| ๑๒ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๒๗๗,๕๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นางธัญญาลักษณ์ นธมา | ป.ตรี(ทล.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๓๖๐,๐๘๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | นายไพรัช หมอเมือง | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๓๓๒,๐๐๐ | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | นางรัชฎา อูทปา | ป.โท(ร.ม.) | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อท. | ต้น | ๕๗๕,๘๘๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ๖๒๗,๘๘๐ |
| ๑๖ | -ว่างใหม่- | - | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อท. | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ | ๘๘,๐๐๐ | - | ว่างใหม่ |
| ๑๗ | นายสมโภชน์ สุนลวงษ์ | ป.ตรี(บธ.บ.) | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชก. | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ชก. | ๕๑๖,๒๒๐ | - | - | |
| ๑๘ | นางสาวภัทรา แนนโรตง | ป.ตรี (บ.บ.บ.) | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ปก. | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วิชาการ | ปก. | ๒๒๙,๕๒๐ | - | - | |
| ๑๙ | นายปกรณ์ ประวันเตา | ปวส.(คธมา) | ๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๓๙๘,๘๕๐ | - | - | |
| ๒๐ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ทั่วไป | ปง./ชง. | ๒๙๗,๕๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | น.ส.สุธิชา ปะนัคเท | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | - | - | ๒๕๕,๖๕๐ | - | - | |
| ๒๒ | นางสาวณัฐยานัน สุวรรณวาปี | ป.ตรี (น.บ.) +หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๓๓๘,๐๐๐ | - | - | |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ
 แบบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ที่ ๑๔๗/ ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|--|---------|--------|----------------------|--|---------|--------|-----------|------------------|--------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน | |
| กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นายชัยพิชิต ปาปะชา | ป.ตรี(ค.บ.) | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อท. | ต้น | ๕๓๓,๓๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | | ๕๓๓,๓๖๐ |
| ๒๔ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ปก/ชก. | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | วิชาการ | ปก/ชก. | ๓๕๕,๓๖๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๕ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปจ/ชง. | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทั่วไป | ปจ/ชง. | ๒๓๗,๕๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๒๖ | นางหทัยชนก ก้านจักร | ป.ตรี(บธ.บ.) | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชง. | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชง. | ๒๕๐,๕๕๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | นายภัทรภณ พุทธิฤทธิ์ | ปวส.(โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ๓๓๘,๐๐๐ | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | อท. | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | | ว่างเดิม |
| ๒๙ | นายบรรณวิทย์ พรหมโชติ | ป.ตรี(ส.บ.) | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปก. | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | วิชาการ | ปก. | ๒๓๗,๖๐๐ | - | - | |
| ๓๐ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม | วิชาการ | ปก/ชก. | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการสิ่งแวดล้อม | วิชาการ | ปก/ชก. | ๓๕๕,๓๖๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๑ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | ปจ/ชง. | ๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ทั่วไป | ปจ/ชง. | ๒๓๗,๕๐๐ | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | นางวิภาณี จันทร์ | ป.ตรี (ค.บ.) + หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๓๓๘,๐๐๐ | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อท. | ต้น | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อท. | ต้น | ๓๘๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | | ว่างเดิม |
| ๓๔ | น.ส.ปวีชาติ สุวรรณหาร | ป.ตรี(ค.บ.) | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก. | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ปก. | ๒๕๘,๕๐๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | นางสาวเมธาวิ มุขิมรรคา | ป.ตรี(วท.บ.) + หนังสือรับรอง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๓๕๖,๒๕๐ | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบ้าน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| ๓๗ | นางลัดดาวัลย์ ภิรมย์รักษ์ | ป.ตรี(ค.บ.) | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๔ | ครู | - | คศ.๒ | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๔ | ครู | - | คศ.๒ | ๓๕๕,๓๖๐ | - | - | |
| ๓๘ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๔ | ครู | - | คศ.๑ | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๔ | ครู | - | คศ.๑ | ๓๒๕,๓๖๐ | - | - | ว่างเดิม |
| ๓๙ | น.ส.วันเพ็ญ บุญหา | ป.ตรี(ค.บ.) | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๑ | ครู | - | คศ.๒ | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๑ | ครู | - | คศ.๒ | ๓๕๕,๕๐๐ | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ (พี่กษ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นางสาวอรพรรณ เมฆสา | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษ) | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษ) | - | - | ๓๑๒,๕๐๐ | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจัน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| ๔๒ | -ว่าง- | - | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๗ | ครู | - | คศ.๑ | ๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๓๐๗ | ครู | - | คศ.๑ | ๓๖๐,๒๕๐ | - | - | ว่างเดิม |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตราเก่าถึง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ
 แบบท้ายคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ที่ ๑๕๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | |
|-----|---------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|---------|-------|----------------------|------------------------|---------|-------|-----------|----------------------|--------------------------------------|----------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | นางสาวอรณี ปัดดาเนย์ | ป.ตรี(ว.บ.) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | | - | ๑๓๐,๘๒๐ | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพหนอง | - | - | - | | - | - | - | | | - | - | - | - | รอจัดสรรตำแหน่ง |
| ๔๕ | นางศีกดิ์ศรี เดชมาลา | ป.ตรี(ค.บ.) | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐ | ครู | | คศ.๒ | ๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐ | ครู | | คศ.๒ | ๓๕๖,๕๐๐ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นางศรีอุฎา แสงเนตร | ป.ตรี(บธ.บ.) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | | - | ๑๑๙,๖๕๐ | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นางธนพร ลุนโรสงค์ | ป.ตรี (บช.บ.) | ๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๓๘๘,๕๐๐ | - | - | - | |

(ลงชื่อ).....

(นางไพรินทร์ รินกระโทก)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

(ลงชื่อ).....

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู