แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
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 ๒ 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 และสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ 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 เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วน

ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ" 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 หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติ งานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

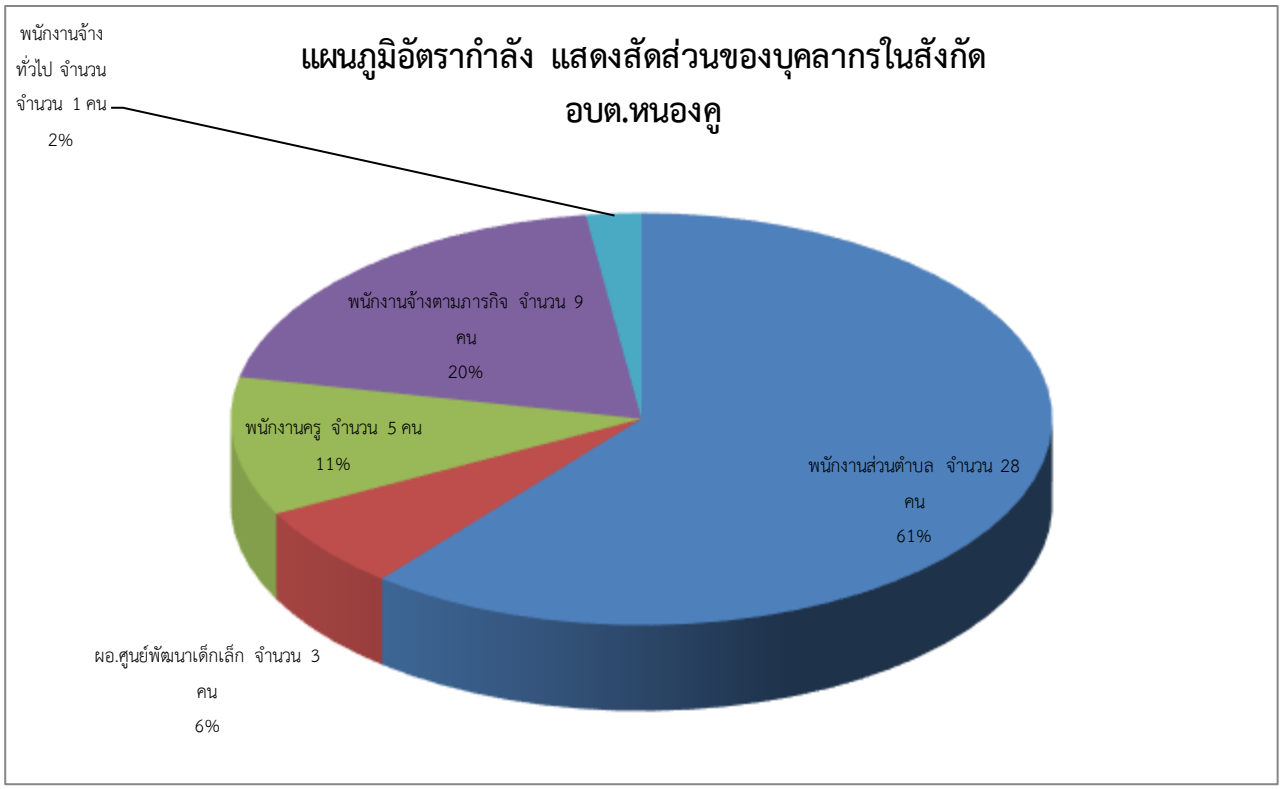
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากาลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณ งานสังคมสงเคราะห์ ให้การบริการสวัสดิการและพัฒนาสังคม งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมทุน กลุ่มอาชีพ การวางด้านการเกษตร ให้การบริการงานวิชาการเกษตร งานเทคโนโลยีทางการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตรฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

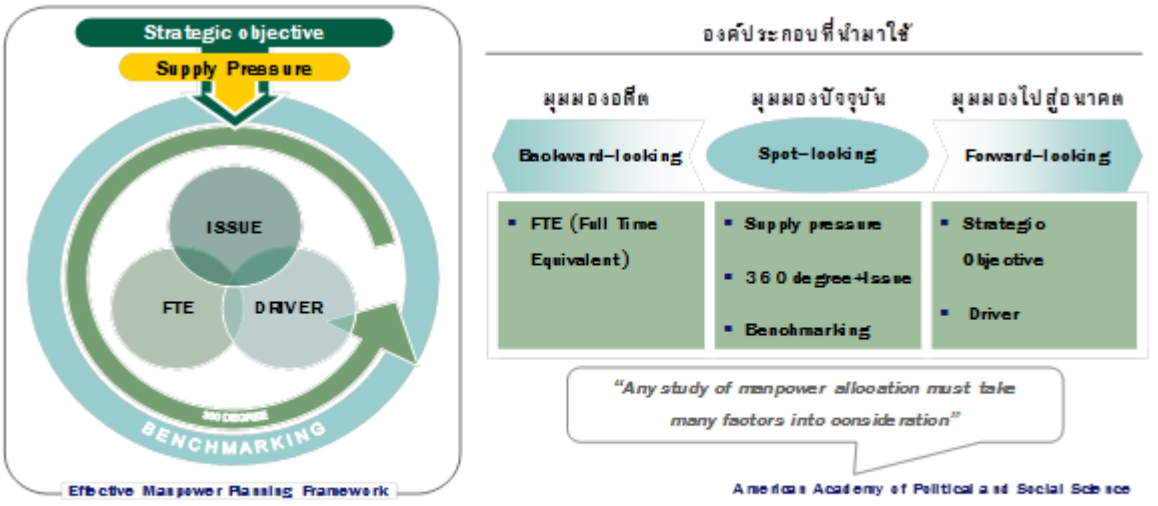
- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่อง งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> 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

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure)

<u>การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ</u>

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

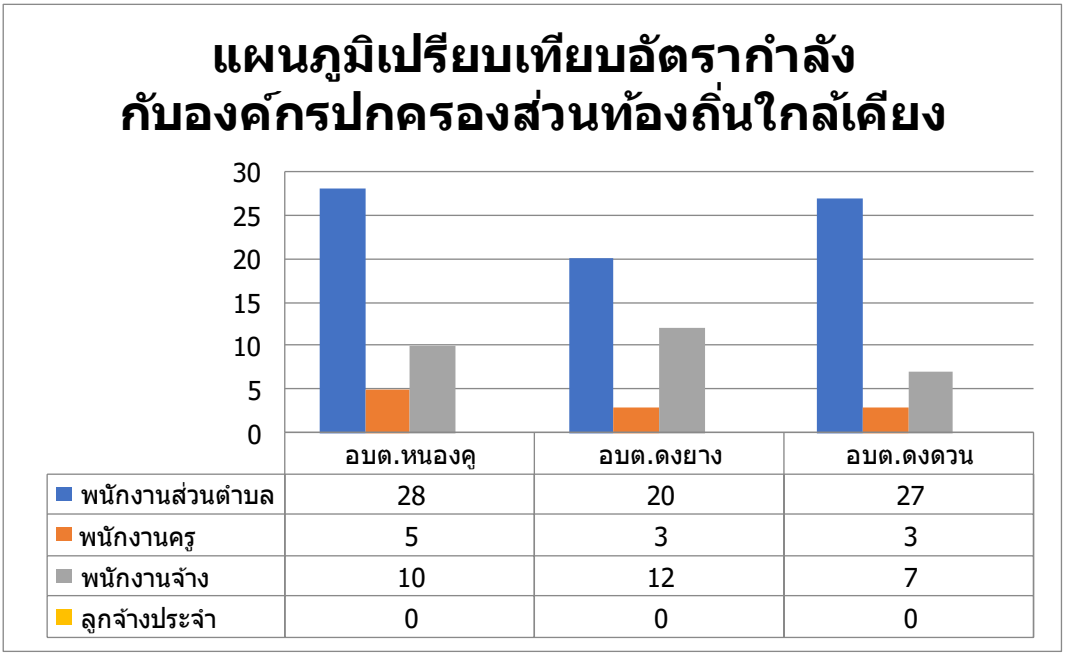
๑.	๒๓๐	หมายถึง จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒.	๖	หมายถึง ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓.	๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔.	๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>ประเด็นมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.หนองคู	อบต.ดงยาง	อบต.ดงดวน
พนักงานส่วนตำบล	28	20	27
พนักงานครู	5	3	3
พนักงานจ้าง	10	12	7
ลูกจ้างประจำ	0	0	0

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู องค์การบริหารส่วนตำบลดงยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงดวน 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 ๒

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

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

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

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ครู	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	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**

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 ประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจ้าง จำนวนตำแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ 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 ๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒

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

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู 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 ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ขอความเห็นชอบร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม 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 ตั้งอยู่บ้านหนองป้าน หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองคู อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม สำหรับเป็นสถานที่ให้บริการประชาชนที่มาติดต่อราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหวาย และตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลนาดูน ตำบลดงดวน ตำบลดงยาง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลดงยาง อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองเรือ 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 บ้านโพนทอง	หมู่ที่ ๖ บ้านหนองโนทับม้า	หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนเขวา
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองแต้น้อย	หมู่ที่ ๗ บ้านโนนชาด	หมู่ที่ ๑๒ บ้านโพนทอง
หมู่ที่ ๓ บ้านโนนมะเกลือ	หมู่ที่ ๘ บ้านขี้เถ้า	หมู่ที่ ๑๓ บ้านเหล่าจั่น
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองป้าน	หมู่ที่ ๙ บ้านร่วมใจ ๒	หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองป้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านเหล่าจั่น	หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยหนองแวง	

ประชากร

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

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน</u> 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเล็ปโตสไปโลซิส

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

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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. ความต้องการด้านสาธารสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลาย รณรงค์โรคพิษสุนัขบ้าและโรคเล็ปโตสไปโลซิส

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 การดูแลรักษาความสะอาดของแหล่งน้ำ

๖.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลให้เพียงพอ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ จัดให้ผู้นำท้องถิ่น (สมาชิก อบต.) ได้เข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความพร้อมในการรับใช้ท้องถิ่น

๗.๔ จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความพร้อมและมีความรู้ในการทำงานในหน่วยงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลหนองคู คือ **“เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริม สนับสนุน และ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชนควบคู่กับ การพัฒนาการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชุมชน และสิ่งแวดล้อม”**

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีดังนี้

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

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาการคมนาคมขนส่งสินค้าทางด้านการเกษตร สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ตลอดจนการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค จัดหาน้ำใช้ในครัวเรือน ระบบไฟฟ้าแรงดันต่ำเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนที่ขยายตัวออกจากชุมชนและส่งเสริมการพัฒนาทางด้านการเกษตร สนับสนุนคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น มุ่งเน้นการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ด้วยการสนับสนุนแนวทางการดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี โดยให้ความสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาในท้องถิ่น ด้วนการสร้างแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น มุ่งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางด้านการศึกษา ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาเด็ก เยาวชนให้มีคุณธรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่ควบคู่กับชุมชน ตลอดไป

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม โดยให้ความสำคัญการสร้างเครือข่ายในชุมชน การเฝ้าระวังยาเสพติด การมีส่วนร่วมในชุมชน โดยสร้างจิตสำนึกของประชาชนในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข โดยจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ จัดการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนตามงานสาธารณสุขมูลฐาน พัฒนาระบบสุขภาพภาคประชาชนและสนับสนุนอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อจัดอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติด สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีเอกภาพ ฟื้นฟู ทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ให้สามารถอยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่ชุมชนที่ขาดโอกาสและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น จัดตั้งกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ เช่น กลุ่มร้านค้าชุมชน ฯ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน

องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขิงองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี,เด็ก,เยาวชน,ผู้สูงอายุและคนพิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา (๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจและสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก,สตรี,คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา (๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา (๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๗))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๓. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีการแบ่งแยกงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๖. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๗. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตภายในสำนักงาน ๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม ๙. ประชาชน ผู้นำมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	จุดอ่อน W ๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน / ขาดความชัดเจน ๒. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ๔. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๕. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเตอร์เน็ต เป็นต้น ๖. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน	ข้อจำกัด T ๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด ๒. ระดับความรู้ในส่วนของงานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานจึงต้องมีการเรียนรู้งานให้มากยิ่งขึ้น ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน ๗. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน	ข้อจำกัด T 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. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารภัย

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 ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในปัจจุบันในแต่ละส่วนราชการสำนักและกองต่างๆ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูยังมีตำแหน่งว่างทั้งประเภทอำนวยการ ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการหลายตำแหน่งหลายอัตรา ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ไปแล้ว แต่มีผู้ขอโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งต่างๆ ไม่ครบทุกตำแหน่ง ทำให้ยังมีบุคลากรที่ทำงานไม่เพียงพอและตรงตามตำแหน่ง จึงเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา โดยในแต่ละส่วนราชการมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู 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 ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานพัฒนาชุมชน งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบภายในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท 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) งานการเงินและบัญชี
(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
(๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

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

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพญาธิวิทยา 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 งานสัตวแพทย์ 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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๖ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะกับภารกิจ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งหน้าที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม 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 จึงได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังได้ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (มีคนครอง)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตาบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่างเดิม)

๓. หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ (มีคนครอง)

๔. สำนักปลัด อบต.

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

๕. กองคลัง

๕.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (มีคนครอง)
๕.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ (มีคนครอง)
๕.๓ นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ (มีคนครอง)
๕.๔ นักวิชาการคลัง ปก./ชก. (ว่างเดิม)
๕.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่างเดิม)
๕.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน (มีคนครอง)
๕.๗ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคนครอง)
๕.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคนครอง)

๖. กองช่าง

๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่างเดิม)

๖.๒ วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่างเดิม)

๖.๓ นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่างเดิม)

๖.๔ เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน (มีคนครอง)

๖.๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (มีคนครอง)

๗. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่างเดิม)

๗.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (มีคนครอง)

๗.๓ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองป้าน (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)

๗.๔ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านเหล่าจั่น (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)

๗.๕ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านโพนทอง (สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)

๗.๖ ครู ๕ อัตรา (มีคนครอง ๓ อัตรา)(ว่าง ๒ อัตรา)

๗.๗ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา) (มีคนครอง ๒ อัตรา)(ว่าง ๑ อัตรา)

๗.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคนครอง)

๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่างเดิม)

๘.๒ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ (มีคนครอง)

๘.๓ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก. (ว่างเดิม)

๘.๔ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (ว่างเดิม)

๘.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (มีคนครอง)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๘**	**๘**	**๘**	**๘**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	**๑**	**-**	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา (ว่าง ๑ ต.ค. ๒๕๖๖)
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กฯ ๓ ศูนย์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
รวม	**๔๖**	**๔๖**	**๔๖**	**๔๖**	**-**	**-**	**-**	

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

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(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	608,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	20,280	20,520	795,600	815,880	836,400		50,670
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) (ว่างเดิม)	42-3-00-1101-002	ต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	(ว่างเดิม)	
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																				
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) (ว่างเดิม)	42-3-01-2101-001	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเดิม)	-
4	นักจัดการงานทั่วไป จ่าเอกอภิสิทธิ์ ปะเวละทัง	42-3-01-3101-001	ชำนาญการ	1	1	402,720		1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	416,160	429,480	442,800		33,560
5	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวยุพิน กรัดเกริ่นเกริก	42-3-01-3102-001	ปฏิบัติการ	1	1	249,240		1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	256,920	264,720	273,480		20,770
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายภานุวัฒน์ คำพวง	42-3-01-3103-001	ชำนาญการ	1	1	422,640		1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	436,080	449,160	462,240		35,220
7	นักพัฒนาชุมชน นายกมล แพนสิ้นฟ้า	42-3-01-3801-001	ชำนาญการ	1	1	416,160		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	429,480	442,800	455,880		34,680
8	นักวิชาการเกษตร (ว่างเดิม)	42-3-01-3401-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม) (บัญชีอบต.)	-
9	เจ้าพนักงานธุรการ นายวิทยา วิถาทานัง	42-3-01-4101-001	ปฏิบัติงาน	1	1	178,200		1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	184,680	191,520	198,480		14,850
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จ่าเอกภัทรพล นาหสีทา	42-3-01-4805-001	ปฏิบัติงาน	1	1	252,240		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	261,960	271,680	281,400		21,020
11	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่างเดิม)	42-3-01-4801-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม) (บัญชีอบต.)	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																				
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางธัญญาลักษณ์ นะมา	-	-	1	1	153,120	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	159,000	165,120	171,480		12,760
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																				
13	พนักงานขับรถยนต์ นายไพรัช หมอเมือง	-	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	<u>กองคลัง</u>																				
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นางรัชฎา อุทปา	42-3-04-2102-001	ต้น	1	1	557,880	42,000	1	1	1	-	-	-	17,520	18,000	18,000	617,400	635,400	653,400		46,490
15	นักวิชาการเงินและบัญชี น.ส.สุกัญญา ปัตตะสงคราม	42-3-04-3201-001	ชำนาญการ	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	422,640	436,080	449,160		34,110
16	นักวิชาการพัสดุ นายสมโภชน์ ลุนละวงษ์	42-3-04-3204-001	ชำนาญการ	1	1	402,720		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	416,040	429,360	442,800		33,560
17	นักวิชาการคลัง (ว่างเดิม)	42-3-04-3202-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
18	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.)	-
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายปกรณ์ ประวันเตา	42-3-04-4204-001	ปฏิบัติงาน	1	1	174,840		1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	181,440	187,920	195,000		14,570
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																				
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ น.ส.สุชิชา ปะนัดเท	-	-	1	1	206,280		1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	214,080	222,240	230,760		17,190
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวณัฏธยาน์ สุวรรณวาปี	-	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280		11,500
	<u>กองช่าง</u>																				
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายชัยพิชิต ปาปะขำ	42-3-05-2103-001	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	572,400	588,840	605,760		42,890
23	วิศวกรโยธา (ว่างเดิม)	42-3-05-3701-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
24	เจ้าพนักงานธุรการ นางหทัยชนก ก้านจักร	42-3-05-4101-002	ชำนาญงาน	1	1	264,480		1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	274,560	285,000	295,560		22,040
25	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)	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																				
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายภัทรภณ พูศรีฤทธิ์	-	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280		11,500

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
27	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ว่างเดิม)	42-3-06-2104-001	ต้น	1	-	435,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	491,220	504,840	518,460	(ว่างเดิม)	
28	นักวิชาการสาธารณสุข นายนราวิชญ์ พรมโชติ	42-3-06-3601-001	ปฏิบัติการ	1	1	214,560	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	222,120	229,680	237,360		17,880
29	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ว่างเดิม)	42-3-06-3607-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่างเดิม)	42-3-06-4601-001	ปง./ชง.	1	-	297,900		1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางวิภานันท์ 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																				
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) (ว่างเดิม)	42-3-08-2107-001	ต้น	1	-	435,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	491,220	504,840	518,460	(ว่างเดิม)	-
33	นักวิชาการศึกษา น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร	42-3-08-3803-001	ปฏิบัติการ	1	1	194,640	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	204,000	213,120	221,400		16,220
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่าน																				
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่าน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง	
35	ครู นางลัดดาวัลย์ ชัยปราบ	42-3-08-6600-308	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						28,200	
36	ครู น.ส.วันเพ็ญ บุญพา	42-3-08-6600-311	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						28,220	
37	ครู (ว่างเดิม)	42-3-08-6600-309	คศ.1	1	-	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						(ว่างเดิม) (1 ต.ค. 2566)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจั่น																				
38	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจั่น	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง	
39	ครู (ว่างเดิม)	42-3-08-6600-307	คศ.2	1	-	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						(ว่างเดิม) (1 ก.พ. 2567)	

ที่	ชื่อสายงาน ตำแหน่ง ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้อง เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง																				
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง	
41	ครู นางศักดิ์ศรี เดชมาลา	42-3-08-6600-310	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	งบอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						28,300	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านหนองป่าน)																				
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวอรวรรณ เมฆลา	-	-	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	9,400
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านเหล่าจั้น)																				
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวอรณี ปัดตาเนย์	-	-	1	1	12,480		1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	17,280	22,200	27,360	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	10,440
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.บ้านโพนทอง)																				
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางศรัญญา แสงเนตร	-	-	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงิน อุดหนุน 9,400	9,400
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวเมธาวี มุติมรรคา	-	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280		11,500
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
46	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่างเดิม)	42-3-12-3205-001	ปก./ชก.	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
(5)	รวม			46	28	10,929,180	420,000	43	43	43	-	-	-	372,480	376,200	379,320	11,721,660	12,097,860	12,477,180		
(6)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,758,249	1,814,679	1,871,577		
(7)	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																13,479,909	13,912,539	14,348,757		
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																39.30	39.12	38.14		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ตราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	2567 =	39,300,000	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	2568 =	41,265,000	[(39,300,000 x 5%) +39,300,000]
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	2569 =	43,328,250	[(41,265,000 x 5%) +41,265,000]

(นางรัชฎา อุทปา)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นางไพรินทร์ รินกระโทก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				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.	บท.	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	บท.	กลาง	๖๐๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๗๖,๐๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)						
๒	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บท.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	บท.	ต้น	๔๔๓,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๕,๙๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)				(นักบริหารงานท้องถิ่น)						ว่างเดิม
	สำนักปลัด													
๓	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานทั่วไป)				(นักบริหารงานทั่วไป)						
๔	นายภานุวัฒน์ คำพวง	ป.ตรี(ศศ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
๕	น.ส.ยุพิน กรัดเกริน‌เกริก	ป.ตรี (ร.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	
๖	จ่าเอกอภิสิทธิ์ ปะเวละทัง	ป.โท(รป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๗	นายกมล แพนลิ้นฟ้า	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	
๘	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๙	จ่าเอกภัทรพล นาทสีทา	นักเรียนจ่า	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ทั่วไป	ปง.	๒๕๒,๒๔๐	-	-	
				บรรเทาสาธารณภัย				บรรเทาสาธารณภัย						
๑๐	นายวิทยา วิถาทานัง	ปวส.(การบัญชี)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๗๘,๒๐๐	-	-	
๑๑	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๒	นางธัญญาลักษณ์ นะมา	ป.ตรี(ทล.บ.) +หนังสือรับรอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๕๓,๑๒๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นายไพรัช หมอเมือง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	
	กองคลัง (๐๔)													
๑๔	นางรัชฎา อุทปา	ป.โท(บธ.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๙,๘๘๐
				(นักบริหารงานคลัง)				(นักบริหารงานคลัง)						
๑๕	น.ส.สุกัญญา ปัดตะสงคราม	ป.โท(รป.ม.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	
๑๖	นายสมโภชน์ ลุนละวงษ์	ป.ตรี(บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๑๗	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๑๘	นายปกรณ์ ประวันเตา	ปวส.(คอมฯ)	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑๗๔,๘๔๐	-	-	
๑๙	-ว่าง-	-	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๐	น.ส.สุธิชา ปะนัดเท	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		-	๒๐๖,๒๘๐	-	-	
๒๑	นางสาวณัฏฐยาน์ สุวรรณวาปี-	ป.ตรี (น.บ.) +หนังสือรับรอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕)													
๒๒	นายชัยพิชิต ปาปะขำ	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		๕๕๖,๖๘๐
๒๓	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๔	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นางหทัยชนก ก้านจักร	ป.ตรี(บธ.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๖	นายภัทรภณ พูศรีฤทธิ์	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)													
๒๗	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๒๘	นายนราวิชญ์ พรมโชติ	ป.ตรี(ส.บ.)	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๒๙	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๑	นางวิภานันท์ จันเต	ป.ตรี (ศศ.บ.) +หนังสือรับรอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒธรรม (๐๘)													
๓๒	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๓๓	น.ส.ปาริชาติ สุวรรณหาร	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๔	นางสาวเมธาวี มุติมรรคา	ป.ตรี(วท.บ.) +หนังสือรับรอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่าน													
๓๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองป่าน	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๓๖	นางลัดดาวัลย์ ภิรมย์รักษ์	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู		คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๘	ครู		คศ.๒	๓๓๘,๔๐๐	-	-	
๓๗	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู		คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๙	ครู		คศ.๑	๓๒๑,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม
๓๘	น.ส.วันเพ็ญ บุญพา	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู		คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๑	ครู		คศ.๒	๓๓๘,๖๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๓๙	นางสาวอรวรรณ เมฆลา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจั่น													
๔๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าจั่น	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๔๑	**-ว่าง-**	-	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗	ครู		คศ.๑	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๐๗	ครู		คศ.๑	๓๖๐,๒๔๐	-	-	ว่างเดิม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๔๒	นางสาวอรณี ปัดตาเนย์	ป.ตรี(วท.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๒๕,๒๘๐	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง													
๔๓	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทอง	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรตำแหน่ง
๔๔	นางศักดิ์ศรี เดชมาลา	ป.ตรี(ค.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู		คศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๐	ครู		คศ.๒	๓๓๙,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๔๕	นางศรัญญา แสงเนตร	ป.ตรี(บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๔๖	**-ว่าง-**		๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

****

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูให้เหมาะกับภารกิจ 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 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวิโรจน์ ลุนละวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู