

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยาน ๒๕๖๔ จึงเห็นชอบการให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน พัฒนาคนให้สามารถดำเนินภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายฐานันดร คำเสมอ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ทำให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ ๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลคูเมือง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคูเมือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ การมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒.๓ ว่างงานนอกฤดูทำนา

๒.๔ รายได้ต่ำ

๓. ปัญหาด้าน สาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย

๓.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๔ น้ำท่วม

๖.๕ คุณภาพดินต่ำ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ การประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ก่อสร้างเป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ ก่อสร้างผนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง

๖.๕ ก่อสร้างร่องระบายน้ำเพื่อการเกษตร

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน

และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

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

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน 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 จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจากWeaknesses

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 ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u>W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u>O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u>T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ งานนโยบายและแผน	๑.๑ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๒ งานบุคลากร	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติการ	
- ฝ่ายกฎหมายและคดี	- ฝ่ายกฎหมายและคดี	
- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์	- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย	- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู	
๑.๕ งานธุรการ	๑.๕ บริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ	- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๖ งานกิจการสภา อบต.	๑.๖ งานกิจการสภา อบต.	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน	
๑.๗ งานเทศกิจ	๑.๗ งานเทศกิจ	
- งานเทศกิจ	- งานเทศกิจ	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานสนับสนุนและบริการ	- งานสนับสนุนและบริการ	
๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	
- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว	- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว	
- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว	- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาฯ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๕.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาฯ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพและงานข้อมูล - งานข้อมูล ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพและงานข้อมูล - งานข้อมูล ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานบำบัดน้ำเสีย ๗.๓ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	**๗. กองส่งเสริมการเกษตร** ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานบำบัดน้ำเสีย ๗.๓ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๘.หน่วยตรวจสอบภายใน ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๘.หน่วยตรวจสอบภายใน** ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามระบบจำแนกตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑		ปรับปรุงตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	นักการภารโรง (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีทักษะ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
ภารโรง	ภารโรง (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง											
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง											
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยช่างโยธา	ผู้ช่วยช่างโยธา (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑		-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา											
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ครู	ครู	คศ.๒	ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู	ครู	คศ.๑	-	๑	๑	๑	๑		-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีทักษะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(พ.ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก(พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม											
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร											
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	นักบริหารงานการเกษตร	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร(พ.ภารกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ	มีทักษะ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป(พ.จ้างทั่วไป)	คนงานทั่วไป(พ.จ้างทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
รวม				๔๘	๔๘	๕๓	๕๓			-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
										เพิ่ม (+) / ลด (-)			-๒			-๓		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อปท.)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐
๒	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล(รองปลัดอปท.)	บริหารท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
	สำนักงานปลัด																	
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ (ปก.)	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ชำนาญการ)	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ (ชำนาญการ)	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ (ปก/ชก)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	+๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๖,๐๐๐
๑๐	นักการภารโรง (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ(มีทักษะ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๕๒๐
๑๑	ภารโรง (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป (มีทักษะ)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป (มีทักษะ)	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป(มีทักษะ)	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
	กองคลัง																	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๐๖๐
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ (ชำนาญการ)	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๐๖๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ชำนาญการ)	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปก/ชก)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	+๑		-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๕,๔๔๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐

	กองช่าง																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐
๒๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๒๔	ผู้ช่วยช่างโยธา (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐
๒๕	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป(มีทักษะ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองสาธารณสุขฯ																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐
	กองการศึกษาฯ																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒๙	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป(ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว																	
๓๑	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม																	
๓๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง																	
๓๖	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม																	
๓๘	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	พนักงานจ้าง																	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง																	
๔๐	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	กองส่งเสริมการเกษตร																	
๔๒	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานเกษตร)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๗,๙๘๐	๔๓๑,๓๐๐	๔๔๔,๖๒๐
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร(พ.ภารกิจ)	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๑๔๐
๔๔	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	พนักงานจ้างทั่วไป(มีทักษะ)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคมฯ																	
๔๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐
๔๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ (ชำนาญการ)	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
	รวม		**๕๓**	**๔๑**	**๘,๕๑๙,๒๒๐**	**๕๐๔,๐๐๐**	**๕๒**	**๕๒**	**๔๙**	**-**	**-**	**-**	**๒๗๔,๙๔๐**	**๒๘๘,๔๘๐**	**๒๙๑,๑๖๐**	**๑๑,๐๑๓,๙๘๐**	**๑๑,๓๐๒,๔๖๐**	**๑๑,๕๙๓,๖๒๐**
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															**๑,๖๕๒,๐๙๗**	**๑,๖๙๕,๓๖๙**	**๑,๗๓๙,๐๔๓**
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๑๒,๖๖๖,๐๗๗**	**๑๒,๙๙๗,๘๒๙**	**๑๓,๓๓๒,๖๖๓**
																๔๙,๓๔๔,๐๐๐	**๕๑,๘๑๑,๒๐๐**	**๕๔,๕๒๕,๑๒๐**
	คิดร้อยละไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี															๒๕.๖๗	๒๕.๐๙	๒๔.๔๕

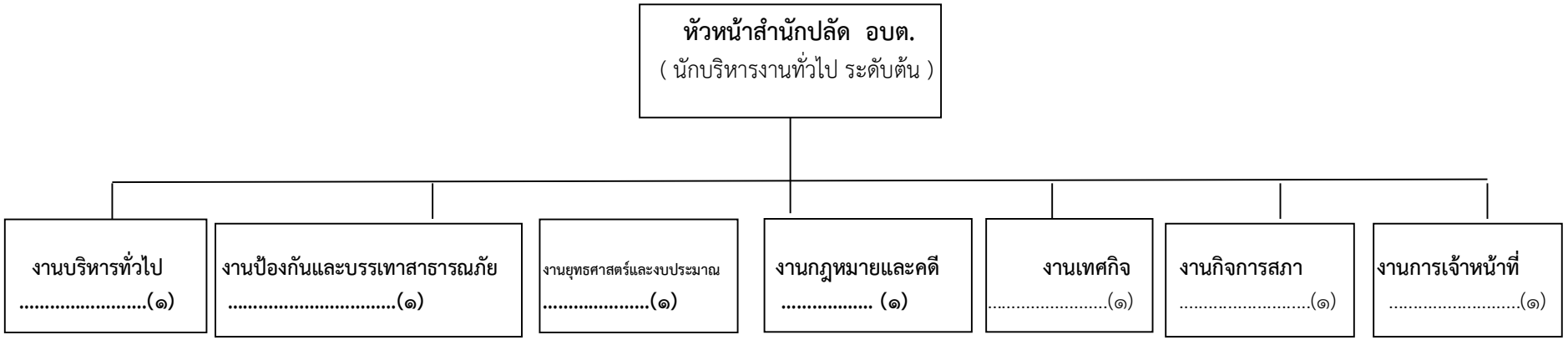
งบประมาณปี๒๕๖๓=๔๖๙๙๙๐๐๐เพิ่มขึ้น ๕%

๑๐. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



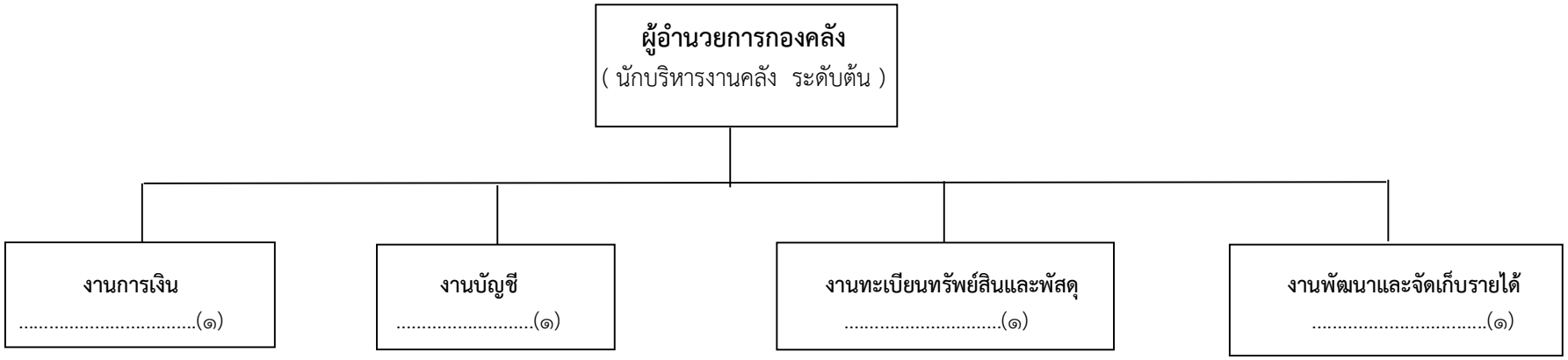
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑ อัตรา)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑ อัตรา)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑ อัตรา)
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (๑ อัตรา)
- นักจัดการงานทั่วไปปก./ชก. (๑ อัตรา)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- นักการภารโรง (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๔) (พ.ทั่วไป)(ว่าง๑)
- คนงานทั่วไป (๔) (พ.ทั่วไป)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑		-	-	๗

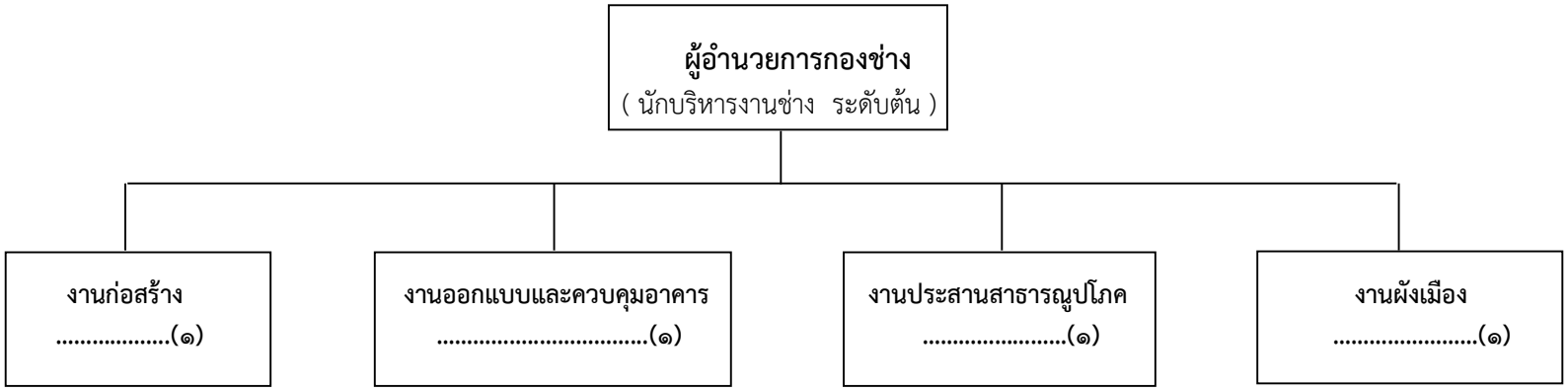
โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑ อัตรา)
- ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑ อัตรา)
- ผช.จพง.พัสดุ (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปก./ชก (๑ อัตรา)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)
- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	๑	-	-	๓	-

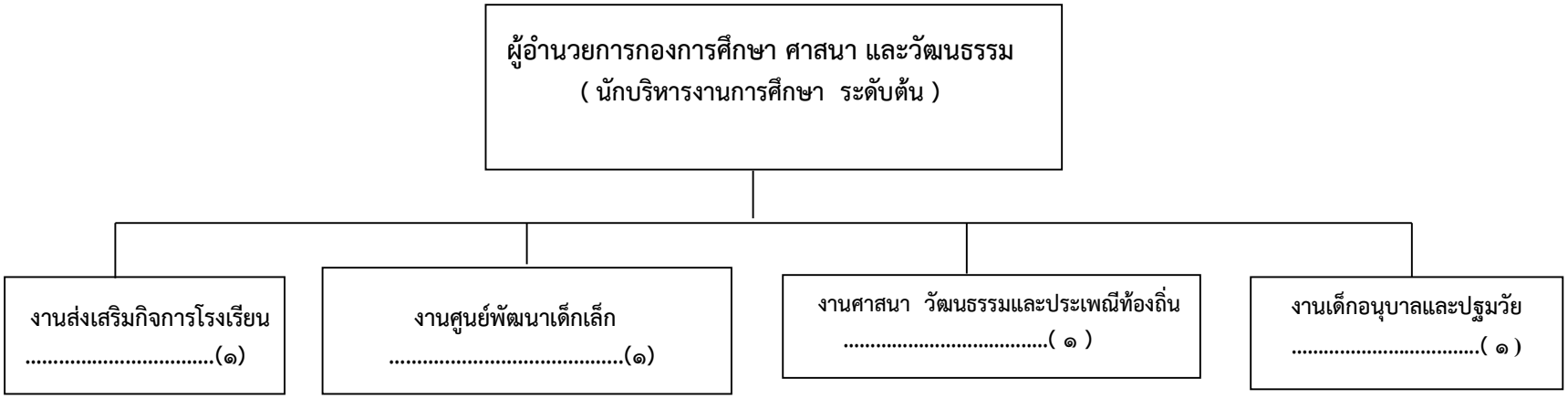
โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑ อัตรา)(ว่าง)
- ผช.ช่างโยธา (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- คนงานทั่วไป (๑) (พ.ทั่วไป)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑

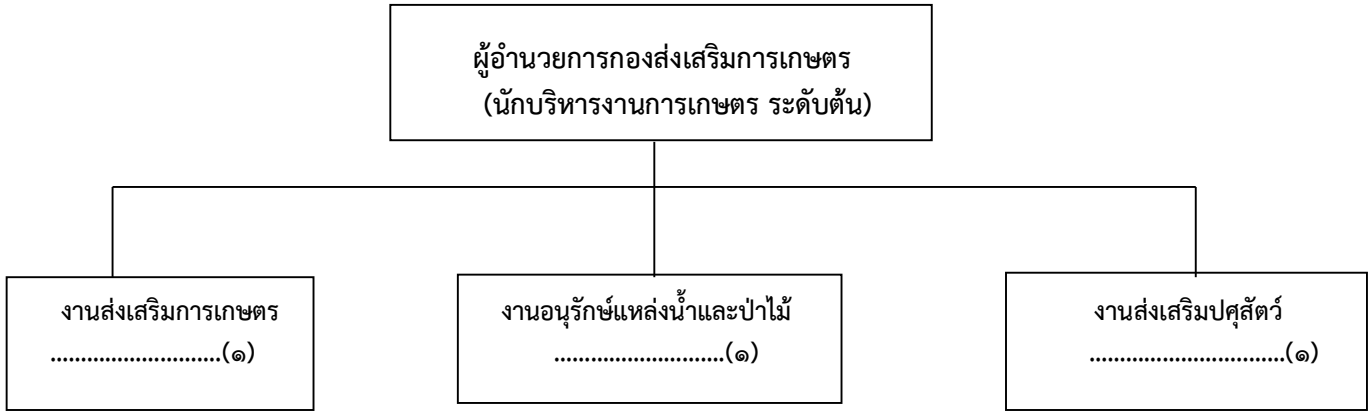
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑ อัตรา)
- ครู (๖ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก (๓) (พ.จ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒) (พ.จ้างทั่วไป)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๕	๑		๓	๒

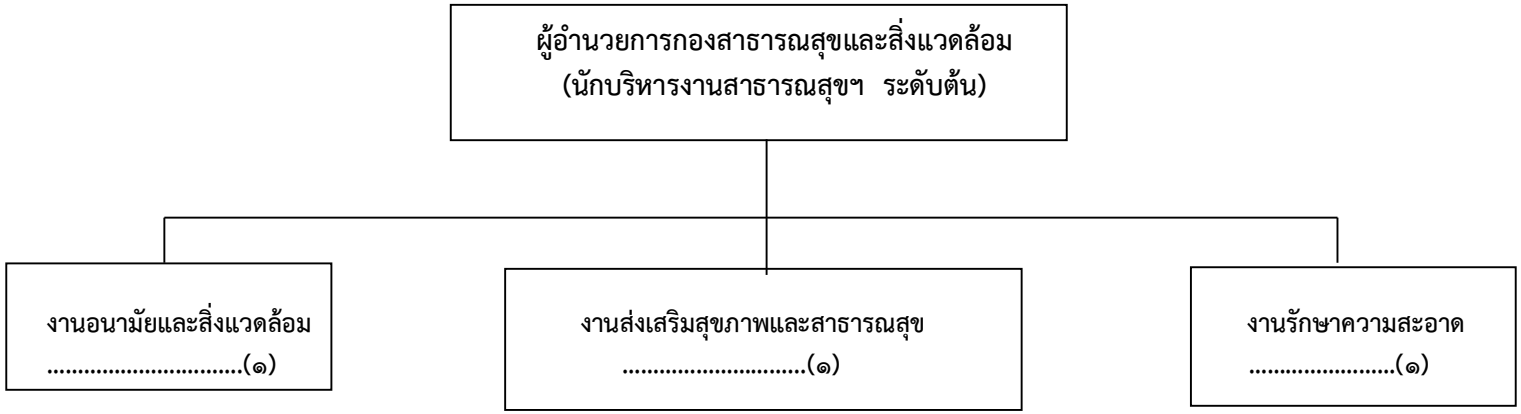
โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



- ผช.จพง.การเกษตร (๑) (พ.จ้างตามภารกิจ) -คนงานทั่วไป(พ.ทั่วไป) (๑อัตรา)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายฐานันดร คำเสมอ	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒.	นายสุริยา หงษ์อินทร์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑	**<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** -	-	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐			ว่าง
๑.	**<u>๑.สำนักปลัด อบต.</u>** นางสาวลัดดาวรรณ์ บัวพัฒน์	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒.	นายอานนท์ ตนัยศักดิ์	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๓.	นายบรรจง แก้วไชย	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๖๖,๗๖๐	-	-	
๔	จ่าเอกภัคพงษ์ สุริยะรังษี	ป.โท รัฐประสาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๐๗,๙๒๐	-	-	
๕	-	-	-	-	-	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ปรับปรุงตำแหน่ง
น	นางสาวอัญชลี นากรณ์	ป.ตรี รัฐศาสตร์	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๔๙,๖๔๐	-	-	
๗	นายธนวัฒน์ คำพันธ์	ป.ตรี บรรณารักษศาสตร์ฯ	-	ผช.จพง.ธุรการ (พ.ตามภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	-	ผช.จพง.ธุรการ (พ.ตามภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	๑๔๑,๓๖๐	-	-	
๘	-	-	-	นักการภารโรง (พ.ตามภารกิจ)	มีทักษะ	-	นักการภารโรง (พ.ตามภารกิจ)	มีทักษะ	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-ว่าง
๙							ภารโรง(พ.ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			ปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๐	นายไพบูลย์ สอางค์จิตร์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายประวิทย์ สาระวัน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายสุนทร รู้แสวง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นายอนาวิน ศรีทองจันทร์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกัน) (พ.ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกัน) (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๕	นายศุภชัย ศรีมะเรือง	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	มีคุณวุฒิ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางสาวปราณี พันธุระ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป) (แม่บ้าน) (พ.ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป) (แม่บ้าน) (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกัน) (พ.ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป (งานป้องกัน) (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐			

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	๒.กองคลัง											
๑	นางกรรณการ์ สิงห์พันธ์	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางจินตนา อุตมะ	ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๓.	นางสาวกาญจนา ศรีนิล	ป.โท.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐	-	-	
๔						๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๕	นางสาววิราวัลย์ กาลปักษ์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ปฏิบัติงาน	๔๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ชำนาญงาน	๑๘๘,๖๔๐	-	-	
๖	นายมงกุฎ บุญเข้ม	ป.ตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินฯ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	-	ผช.จพง.การเงินฯ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	๑๕๖,๒๔๐	-	-	
๗	นางสาวนราภรณ์ ธนูศร	ป.ตรี บริหารธุรกิจการบัญชี	-	ผช.จพง.พัสดุ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	-	ผช.จพง.พัสดุ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	๑๔๑,๓๖๐	-	-	
๘	นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ	ป.ตรี บัญชี	-	ผช.จนท.จัดเก็บฯ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	-	ผช.จนท.จัดเก็บฯ (พ.ภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	๑๑๗,๓๖๐	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	**๓.กองช่าง** นายศักดิ์ชัย กาลจักร	ป.ตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	-	-	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓.	นายอดิศักดิ์ บุญสุข	ปวส.ก่อสร้าง	-	ผช.ช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	-	ผช.นายช่างโยธา	มีคุณวุฒิ	๑๑๗,๓๖๐	-	-	
๔.	นายค่ำคูณ สาระวัน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	-	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)	มีทักษะ	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑.	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** -	-	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางสาววิมลลักษณ์ พิมพ์หล้า-	ป.ตรี สาธารณสุขศาสตร์	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	**๕.กองการศึกษาฯ** -	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒.	นางพรธิดา สาระวัน	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๗๕,๗๖๐	-	-	
๓						๔๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๔	นางมะลิวรรณ สุภาพ	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๐	ครู	ค.ศ.๒	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๐	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๕	นางอรุณวรรณ สาราธร	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๑	ครู	ค.ศ.๒	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๑	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๖	นางนิรชา สิงห์สำราญ	ป.โท บริหารการศึกษา	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	ค.ศ.๒	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๒	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๗	นางราตรี โสธิธรรม	ป.โท บริหารการศึกษา	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	ค.ศ.๒	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๓	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	
๘	นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	ค.ศ.๑	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๙	นางสาวพิสมัย เวียงจันทร์	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	ค.ศ.๑	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๑๗๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	
๑๐	นางทองม้วน สมภาร	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นางหนูเวียง ศรีปัดถา	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	-	-	
๑๒	นางวัชณีย์ บุตรอำคา	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ภารกิจ)	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวยุพิน สาราธร	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ทั่วไป)	-	-	-	-	
๑๔	นางสาวอรพิน สุขพรม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พ.ทั่วไป)	-	-	-	-	
๑	<u>๖.กองสวัสดิการสังคม</u> นางศิริยุพิน วิริยะสุชน	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นายสมถวิล โคตรสมบัติ	ป.ตรี การจัดการอุตสาหกรรม	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๑	<u>๗.กองส่งเสริมการเกษตร</u> นางสุภาพ สิทธิสอน	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีการผลิตพืช)	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	-	-	-	ผช.จนท.การเกษตร (พ.ตามภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	-	ผช.จนท.การเกษตร (พ.ตามภารกิจ)	มีคุณวุฒิ	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
๓	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (พ.ทั่วไป)		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างคูเมืององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างคูเมืององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างคูเมืององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะพึงปฏิบัติตนต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างคูเมืององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะพึงปฏิบัติงานให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างคูเมืององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข