

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง**
**เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**
**(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)**

---

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบข้อ ๑๘ ข้อ ๒๕ และข้อ ๓๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน , ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ และหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๕๓ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ จึงให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ดังนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมจิตร กันหาวรรค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)**
**องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร**
---

**๑.หลักการและเหตุผล**

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) (ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๕๓ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖)

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขึ้น และประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ ดังกล่าว

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลคูเมือง

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานบางส่วนในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคูเมือง และจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

**ก. สภาพปัญหาของพื้นที่**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) เส้นทางการคมนาคมขนส่งสายรองระหว่างหมู่บ้าน ระหว่างตำบลไม่สะดวก

๒) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓) ระบบระบายน้ำในชุมชน/หมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ทำให้น้ำท่วมขังภายในชุมชน/หมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ผลิตผลทางการเกษตรขาดคุณภาพ และราคาตกต่ำ

๒) การว่างงานนอกฤดูทำการเกษตร

๓) ขาดความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔) ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม

๓. ด้านสังคม

๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒) ปัญหาการสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์ ยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน

๓) ปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

๔) ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรของเยาวชน

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๒) ประชาชนขาดด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาคุณภาพดินต่ำ

๒) ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง

๓) น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

๔) แหล่งน้ำตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้คุณภาพน้ำต่ำและการระบายน้ำไม่สะดวก

๕) ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณประโยชน์ และป่าชุมชน

๖) ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในเชิงรุก

๖. ด้านสาธารณสุข

๑) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดโรค

๓) การขาดความรู้ด้านสุขอนามัยของประชาชน

๔) การใช้สารเคมีการเกษตร

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) ปัญหาการขาดแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย

๒) ปัญหาขาดกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชนด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ข.ความต้องการของประชาชน**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พัฒนาเส้นทางการคมนาคมขนส่งสายรองระหว่างหมู่บ้าน ระหว่างตำบลให้มีความสะดวกปลอดภัย

๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าแรงต่ำให้ครอบคลุมพื้นที่และเพียงพอ

๓) พัฒนาระบบระบายน้ำในชุมชน/หมู่บ้านให้ครอบคลุม เพียงพอและมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านการผลิตผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพ ให้แก่เกษตรกร

๒) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน

๓) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๕) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๓. ด้านสังคม

๑) อบรม สร้างแกนนำ และแนวร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒) ประสานงาน บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้การสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์ ให้ครอบคลุม ทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๓) อบรมให้ความรู้แก่เยาวชนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

๔) อบรมให้ความรู้แก่เยาวชนเรื่องปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๑) สนับสนุนการดำเนินการขององค์กรภาคประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง

๒) ส่งเสริมอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน สร้างความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพดินให้แก่ประชาชน

๒) พัฒนาจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรกรรมนอกฤดู

๓) กำจัดวัชพืชและขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติที่ประสบปัญหาตื้นเขิน

๔) สร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการรักษาป่าสาธารณประโยชน์ การนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในเชิงรุกให้แก่ประชาชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑) สร้างเครือขายภาคีหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ อย่างทั่วถึง

๒) บูรณาการงานป้องกันการแพร่ระบาดโรคไข้เลือดออก กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) อบรมให้ความรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะให้แก่ประชาชน

๔) อบรมให้ความรู้ด้านสุขอนามัยที่จำเป็นแก่ประชาชน

๕) บูรณาการงานป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของการใช้สารเคมีการเกษตร ให้แก่เกษตรกร

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) พัฒนาส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยในพื้นที่

๒) พัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ด้านศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

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

๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๖) การสาธารณูปโภค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๔) การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

๗) การสาธารณูปโภค การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๖) การควบคุมอาคาร (๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)

๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))

๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

ผลการวิเคราะห์ การดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอกมีดังนี้

**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

๒. ผู้บริหารมีความสนใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่น

๓. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๔. มีระเบียบ กฎหมาย สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลอย่างชัดเจน

๕. เจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น

๒. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๔. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับ อปท. มีมาก และแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้การประสานการปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๓. มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติเหมาะกับการทำการเกษตร
๔. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน
๕. มีระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย

**ข้อจำกัด (Threaten=T)**

๑. สาธารณูปโภคไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. สภาพภูมิอากาศไม่เอื้ออำนวย ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และน้ำท่วมพื้นที่ในฤดูฝน
๓. กลุ่มอาชีพไม่ยั่งยืน ขาดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมด้านการตลาดและการบริหารจัดการ
๔. การใช้สารเคมีในการเกษตรและการเผาตอซังข้าว ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

**ภารกิจหลัก**

๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

**ภารกิจรอง**

๑) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๓) การอนุรักษ์ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติด
๖) การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘) การสนับสนุนพัฒนาส่งเสริมอาชีพและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุข
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖) กองสวัสดิการสังคม
๗) กองส่งเสริมการเกษตร
๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**<u>๘.๑ โครงสร้าง</u>**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓** | **หมายเหตุ** |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัด อบต.** | **๑. สำนักปลัด อบต.** | |
| ๑.๑ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | ๑.๑ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | |
| - งานนโยบายและแผน | - งานนโยบายและแผน | |
| - งานวิชาการ | - งานวิชาการ | |
| - งานงบประมาณ | - งานงบประมาณ | |
| - งานข้อบัญญัติและระเบียบ | - งานข้อบัญญัติและระเบียบ | |
| ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ | ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ | |
| - งานบริหารงานบุคคล | - งานบริหารงานบุคคล | |
| - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | |
| - งานควบคุมภายใน | - งานควบคุมภายใน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๑.๓ งานนิติการ<br>- ฝ่ายกฎหมายและคดี<br>- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์<br>- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนวยการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานฟื้นฟู<br>๑.๕ งานบริหารทั่วไป<br>- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว<br>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน<br>๑.๗ งานเทศกิจ<br>- งานเทศกิจ<br>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย<br>- งานสนับสนุนและบริการ<br>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว<br>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว<br>- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว<br>- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว<br><br>**๒. กองคลัง**<br>๒.๑ งานการเงิน<br>- งานการเงิน<br>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน<br>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>๒.๒ งานบัญชี<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br>- งานงบการเงินและงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน | ๑.๓ งานนิติการ<br>- ฝ่ายกฎหมายและคดี<br>- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์<br>- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย<br>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานอำนวยการ<br>- งานป้องกัน<br>- งานฟื้นฟู<br>๑.๕ งานบริหารทั่วไป<br>- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ<br>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์<br>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์<br>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว<br>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.<br>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม<br>- งานการประชุม<br>- งานอำนวยการและประสานงาน<br>๑.๗ งานเทศกิจ<br>- งานเทศกิจ<br>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย<br>- งานสนับสนุนและบริการ<br>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว<br>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว<br>- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว<br>- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว<br><br>**๒. กองคลัง**<br>๒.๑ งานการเงิน<br>- งานการเงิน<br>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน<br>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน<br>- งานเก็บรักษาเงิน<br>๒.๒ งานบัญชี<br>- งานการบัญชี<br>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน<br>- งานงบการเงินและงบทดลอง<br>- งานแสดงฐานะทางการเงิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้<br>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า<br>- งานพัฒนารายได้<br>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ<br>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้<br>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ<br>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี<br>- งานพัสดุ<br>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | |
| **๓. กองช่าง**<br>๓.๑ งานก่อสร้าง<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br>- งานข้อมูลก่อสร้าง<br>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล<br>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานประสานกิจการประปา<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>๓.๔ งานผังเมือง<br>- งานสำรวจและแผนที่<br>- งานวางผังพัฒนาเมือง<br>- งานควบคุมทางผังเมือง | **๓. กองช่าง**<br>๓.๕ งานก่อสร้าง<br>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน<br>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ<br>- งานข้อมูลก่อสร้าง<br>๓.๖ งานออกแบบและควบคุมอาคาร<br>- งานประเมินราคา<br>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร<br>- งานออกแบบและบริการข้อมูล<br>๓.๗ งานประสานสาธารณูปโภค<br>- งานประสานกิจการประปา<br>- งานไฟฟ้าสาธารณะ<br>- งานระบายน้ำ<br>๓.๘ งานผังเมือง<br>- งานสำรวจและแผนที่<br>- งานวางผังพัฒนาเมือง<br>- งานควบคุมทางผังเมือง | |
| **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>๔.๓ งานรักษาความสะอาด<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่ | **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>- งานสุขาภิบาลทั่วไป<br>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ<br>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม<br>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข<br>- งานอนามัยชุมชน<br>- งานป้องกันยาเสพติด<br>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ<br>๔.๓ งานรักษาความสะอาด<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย<br>- งานส่งเสริมและเผยแพร่ | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** | |
| ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน | ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน | |
| - งานข้อมูล | - งานข้อมูล | |
| - งานประสานกิจกรรม | - งานประสานกิจกรรม | |
| - งานส่งเสริมการศึกษา | - งานส่งเสริมการศึกษา | |
| ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก | - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก | |
| - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก | - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก | |
| - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| - งานติดตามและประเมินผล | - งานติดตามและประเมินผล | |
| ๕.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ | ๕.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ | |
| - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาฯ | - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาฯ | |
| - งานกีฬาและนันทนาการ | - งานกีฬาและนันทนาการ | |
| - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น | - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น | |
| **๖. กองสวัสดิการสังคม** | **๖. กองสวัสดิการสังคม** | |
| ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | |
| - งานศูนย์เยาวชน | - งานศูนย์เยาวชน | |
| - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | - งานฝึกอบรมพัฒนาการ | |
| - งานศูนย์วัฒนธรรม | - งานศูนย์วัฒนธรรม | |
| ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | |
| - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | |
| - งานส่งเสริมสุขภาพและงานข้อมูล | - งานส่งเสริมสุขภาพและงานข้อมูล | |
| - งานข้อมูล | - งานข้อมูล | |
| ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | |
| - งานฝึกอบรมอาชีพ | - งานฝึกอบรมอาชีพ | |
| - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม | - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม | |
| - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ | - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ | |
| **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** | **๗. กองส่งเสริมการเกษตร** | |
| ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | |
| - งานวิชาการเกษตร | - งานวิชาการเกษตร | |
| - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร | - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร | |
| - งานส่งเสริมการเกษตร | - งานส่งเสริมการเกษตร | |
| ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | |
| - งานข้อมูลวิชาการ | - งานข้อมูลวิชาการ | |
| - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | |
| - งานบำบัดน้ำเสีย | - งานบำบัดน้ำเสีย | |
| ๗.๓ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ | ๗.๓ งานอนุรักษ์ป่าไม้และแหล่งน้ำ | |
| - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | - งานป่าไม้ชุมชนและขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | |
| **๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** | **๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** | |
| ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน | ๘.๑ งานตรวจสอบภายใน | |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | |
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๕. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๓. ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔. คนงานทั่วไป | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ .นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| **<u>กองช่าง (๐๕)</u>** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๑. คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๒ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กสถ.สอบ |
| ๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๒. คนงานประจำรถขยะ | - | - | - | ๒ | - | - | +๒ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กสถ.สอบ |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๑. คนงาน | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ก.อบต.จังหวัดยโสธรเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| **<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง</u>** | | | | | | | | |
| ๑. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| **<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว</u>** | | | | | | | | |
| ๑. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม** | | | | | | | | |
| ๑. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม** | | | | | | | | |
| ๑. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง** | | | | | | | | |
| ๑. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | งบเงินอุดหนุน |
| **กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)** | | | | | | | | |
| ๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ๑. คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** | | | | | | | | |
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวม** | **๔๙** | **๔๙** | **๔๙** | **๕๘** | **-** | **-** | **+๙** | |

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๑๙,๖๐๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๐๗,๑๖๐ | ๗๒๖,๗๒๐ | ๗๔๖,๔๐๐ | (๔๘,๒๐๐) |
| ๒ | นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| | **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | (๓๕,๒๒๐) |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑๙๙,๒๐๐ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๒๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | (๑๘,๕๒๐) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๑๖,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๒๘๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๒๒๗,๔๐๐ | ๒๓๘,๓๒๐ | ๒๔๙,๔๘๐ | (๒๐,๗๙๐) |
| ๗ | นิติกร | ปก./ชก. | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ๐ | ๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๘ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | (๓๕,๒๒๐) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๖,๐๘๐ | ๑๗๒,๘๐๐ | ๑๗๙,๗๖๐ | (๑๕,๐๑๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๔ | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | |
| ๑๑ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๑๒ | ภารโรง | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๓ | คนงานทั่วไป | | ๔ | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | (๓๖,๓๑๐) |
| ๑๕ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | ๑๙๙,๒๐๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | (๑๕,๐๖๐) |
| ๑๖ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑๙๔,๖๔๐ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๕๖๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๔๐๐ | (๑๘,๒๐๐) |
| ๑๗ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | (๓๕,๒๒๐) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๑๗๕,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๘๒,๑๖๐ | ๑๘๙,๔๘๐ | ๑๙๗,๑๖๐ | (๑๖,๕๗๐) |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑ | ๑ | ๑๓๑,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๒๘๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๖,๙๒๐ | ๑๔๒,๔๔๐ | ๑๔๘,๒๐๐ | (๑๒,๔๖๐) |
| ๒๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | ๑ | ๑ | ๑๔๓,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๑๔๘,๘๐๐ | ๑๕๔,๘๐๐ | ๑๖๑,๐๔๐ | (๑๓,๕๔๐) |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๒ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๔๐๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๐๐๐ | ๓๐๓,๓๐๐ | ๓๐๙,๔๒๐ | ๓๑๕,๔๒๐ | (๑๑,๕๑๐) |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | | | ๒๙๗,๐๐๐ | | | ๒๙๗,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑ | ๑ | ๑๓๒,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๔๐๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๗,๖๔๐ | ๑๔๓,๑๖๐ | ๑๔๘,๙๒๐ | (๑๒,๔๕๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | คนงานทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๒ | - | - | +๑ | ๐ | ๐ | ๑๐๘๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | (ว่างเดิม) |
| ๒๗ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๑๔,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๒๙,๙๒๐ | ๒๓๗,๖๐๐ | (๑๙,๘๐๐) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | ๐ | ๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | พนักงานขับรถยนต์ | | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๓๐ | คนงานประจำรถขยะ | | - | - | ๐ | - | - | - | ๒ | - | - | +๒ | | | ๒๑๖,๐๐๐ | | | ๒๑๖,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | (ว่างเดิม) |
| ๓๒ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | (๓๑,๘๘๐) |
| ๓๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๔๐๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๖๔๐ | ๑๕๕,๖๔๐ | (๑๑,๕๑๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | คนงาน | | - | - | ๐ | - | - | - | ๑ | - | - | +๑ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๖๕,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒,๖๔๐ | ๒,๗๖๐ | ๒,๘๘๐ | ๖๘,๒๘๐ | ๗๑,๐๔๐ | ๗๓,๙๒๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๓๘ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๑ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๗๑,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒,๘๘๐ | ๓,๐๐๐ | ๓,๑๒๐ | ๗๔,๗๖๐ | ๗๗,๗๖๐ | ๘๐,๘๘๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ครู | ค.ศ.๑-๔ หรือ ค.ศ.๕ | ๑ | ๑ | ๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นักบริหารงานสวัสดิการฯ (ผอ.กองสวัสดิการฯ) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| ๔๗ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๔๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | (๓๔,๑๑๐) |
| | **กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นักบริหารงานการเกษตร (ผอ.กองส่งเสริมฯ) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | (๓๔,๖๘๐) |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | คนงานทั่วไป | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๔)</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๒๓,๗๖๐ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| **(๕)** | **รวม** | | **๔๙** | **๔๖** | **๙,๓๓๒,๗๐** | **๕๐๔,๐๐๐** | **๔๔** | **๔๙** | **๕๘** | **๐** | **๐** | **+๙** | **๒๙๘,๐๒๐** | **๒๙๘,๕๐๐** | **๑,๗๓๗,๐๖** | **๑๐,๑๓๔,๗** | **๑๐,๔๓๓,๒๒** | **๑๒,๑๗๐,๒๘** | |
| **(๖)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%** | | | | | | | | | | | | | | | **๑,๕๒๐,๒๐** | **๑,๕๖๔,๙๘๓** | **๑,๘๒๕,๕๔๒** | |
| **(๗)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | **๑๑,๖๕๔,๙** | **๑๑,๙๙๘,๒๐** | **๑๓,๙๙๕,๘๒** | |
| **(๘)** | **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | **๒๔.๘๕** | **๒๕.๗๕** | **๒๙.๔๖** | |

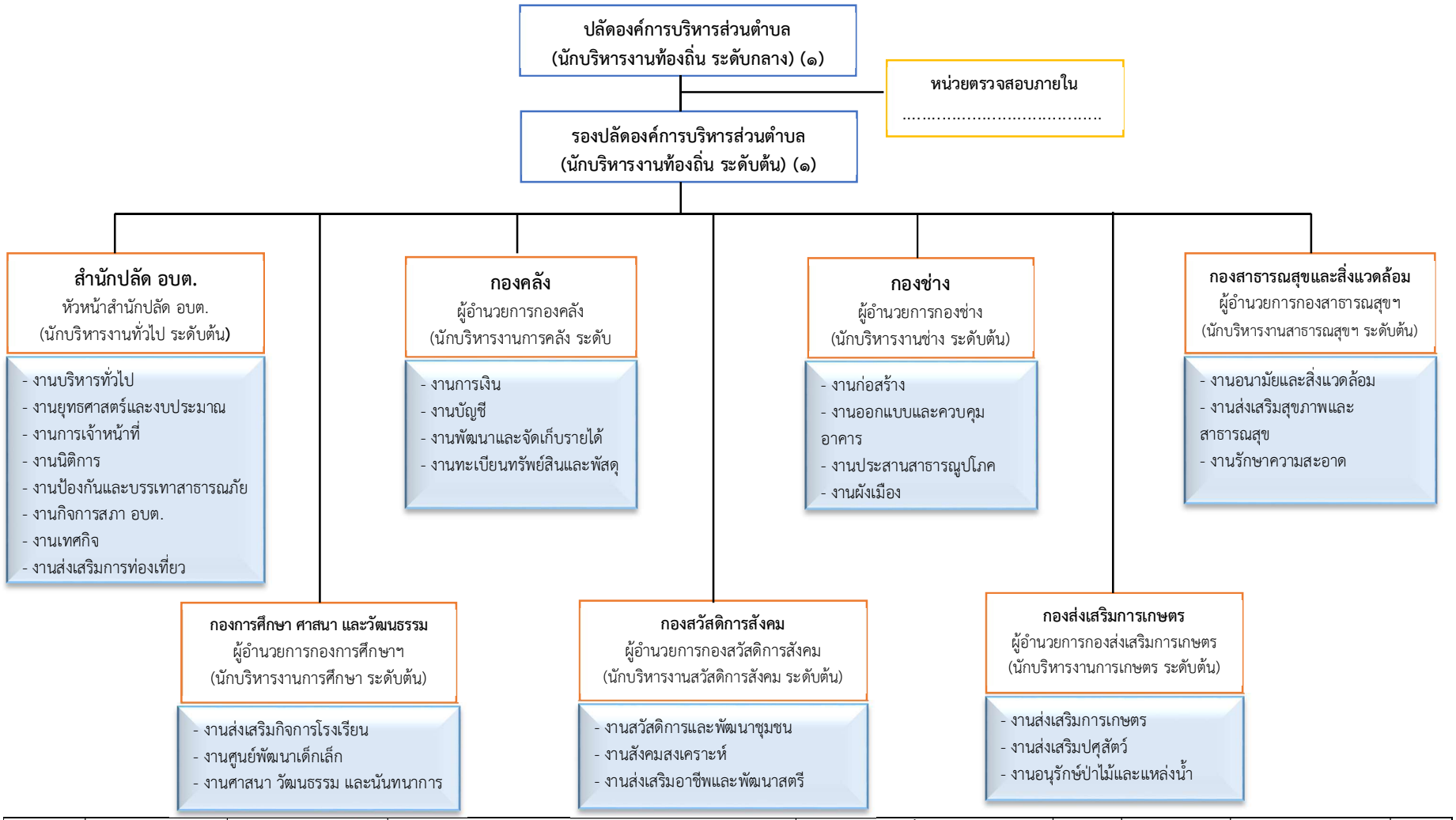
**<u>หมายเหตุ</u>** : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๙๐๐,๐๐๐ บาท**

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๖,๖๐๐,๐๐๐ บาท**

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท**

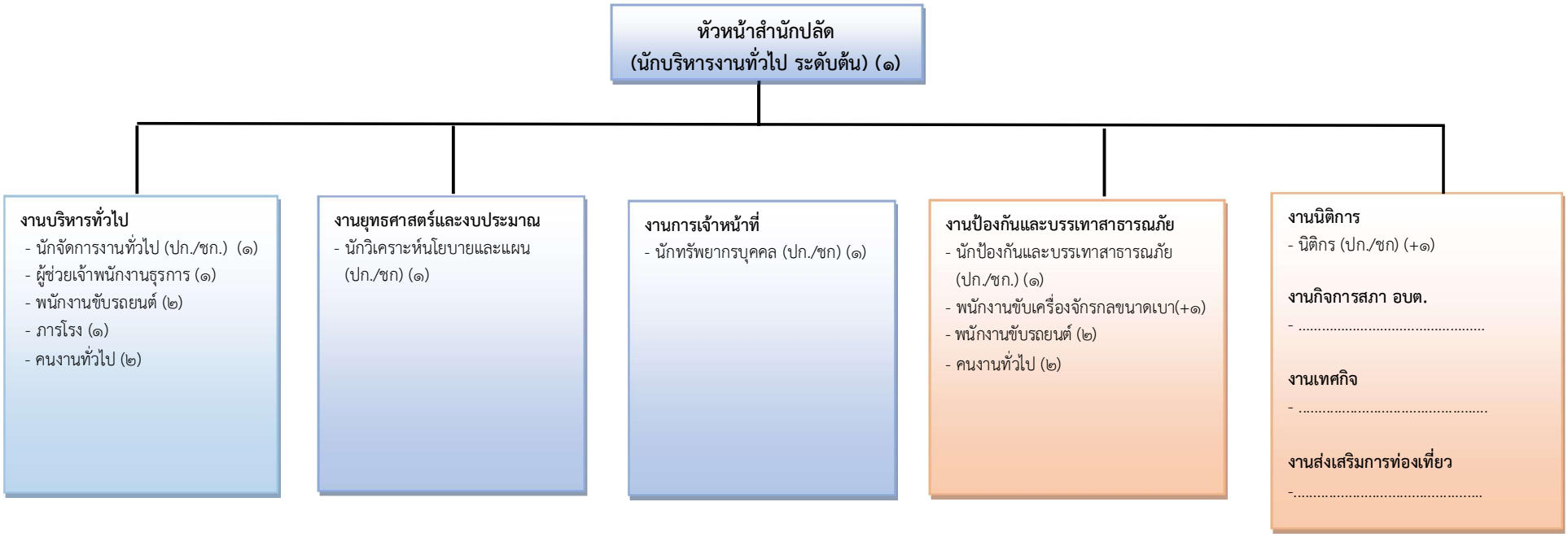
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**โครงสร้างส่วนราชการ อบต.คูเมือง (ประเภทสามัญ)**



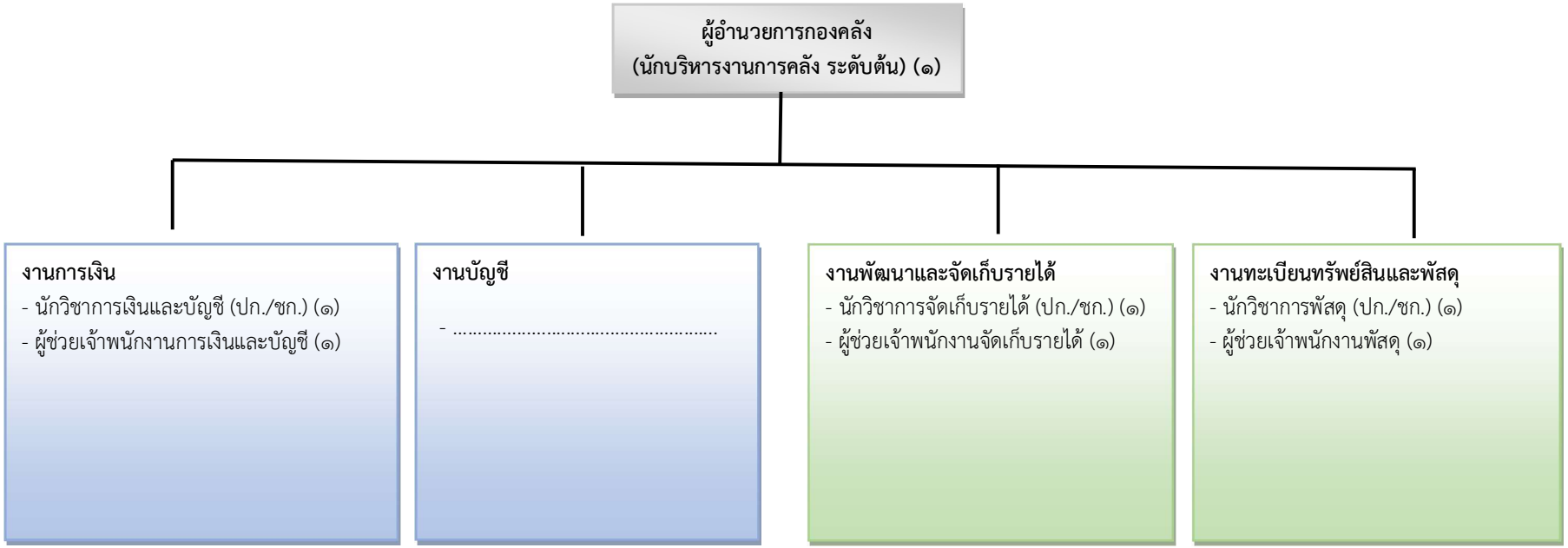

| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | คศ.๑-๔ | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | ๗ | - | - | ๕ | ๗ | - | - | ๓ | - | - | ๖ | - | ๙ | ๑๙ | ๕๘ |

## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



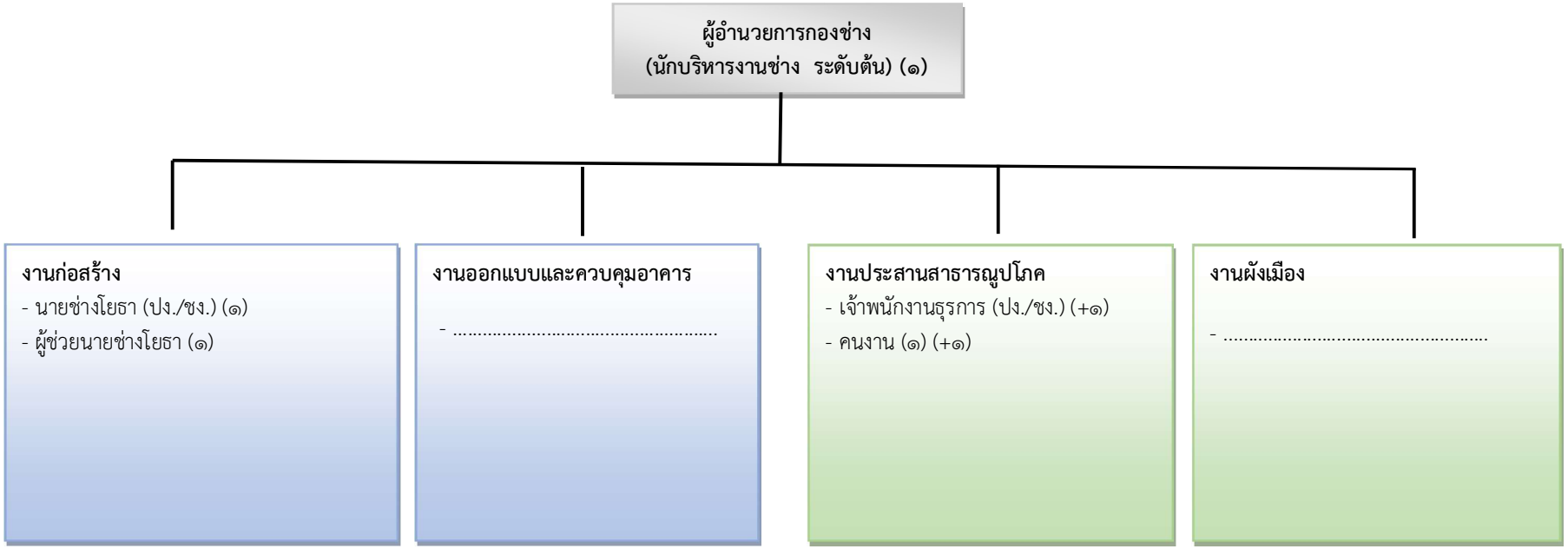

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๒ | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๑๐ | ๑๗ |

## โครงสร้างกองคลัง



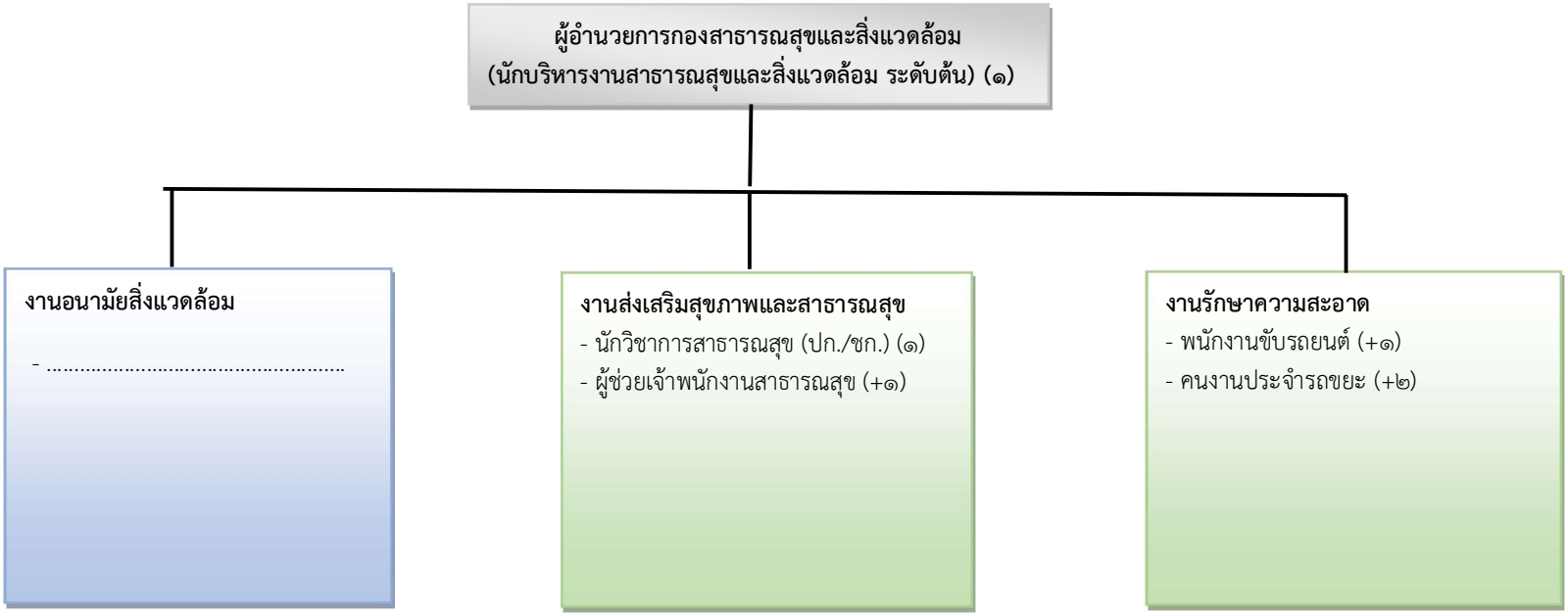

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชียวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๓ | - | ๗ |

## โครงสร้างกองช่าง



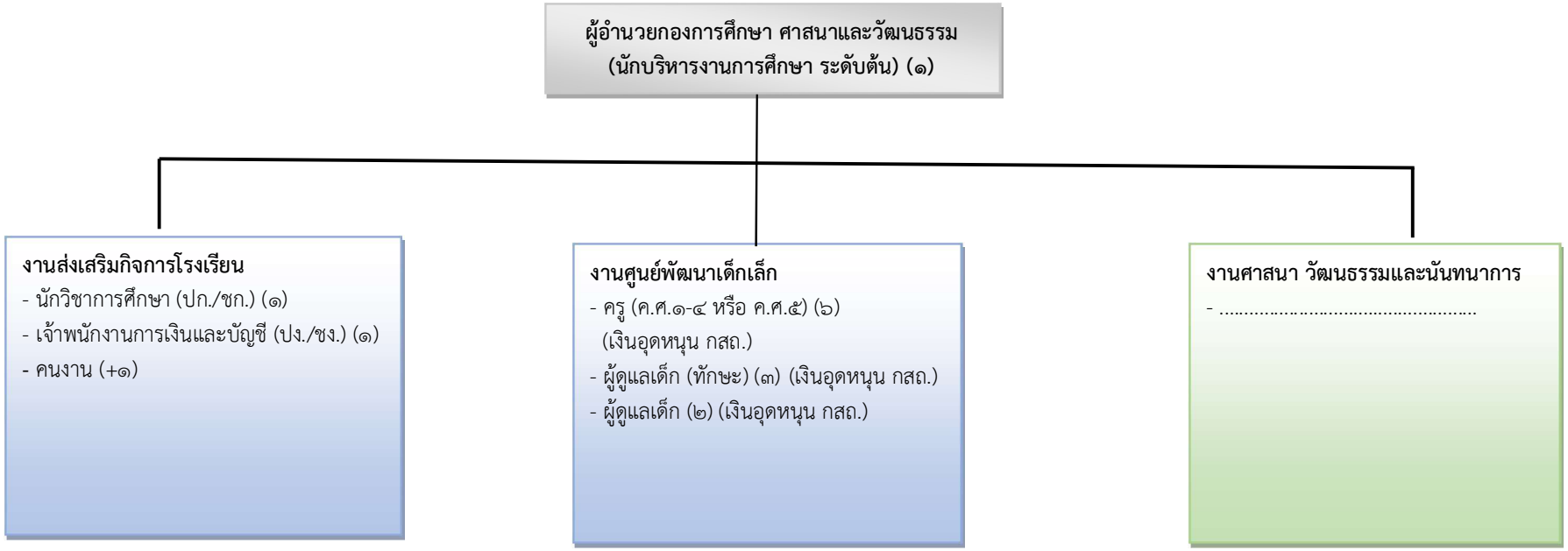

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชียวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | ๑ | ๒ | ๖ |

## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



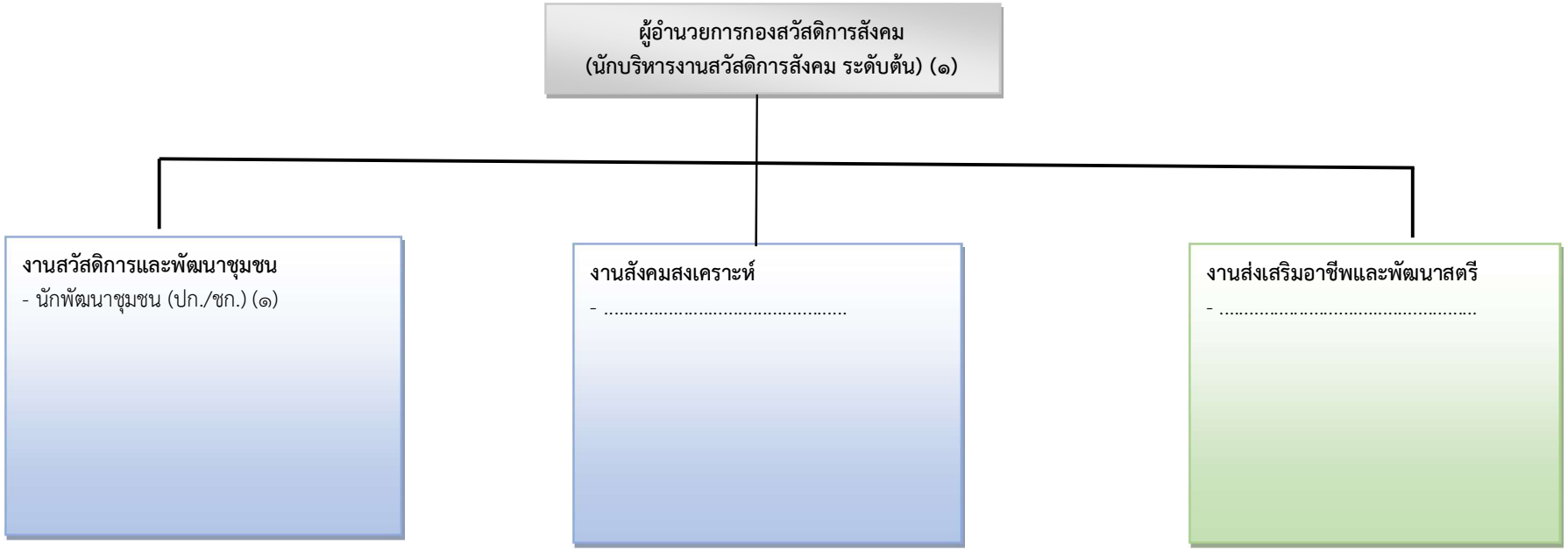

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๓ | ๖ |

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**



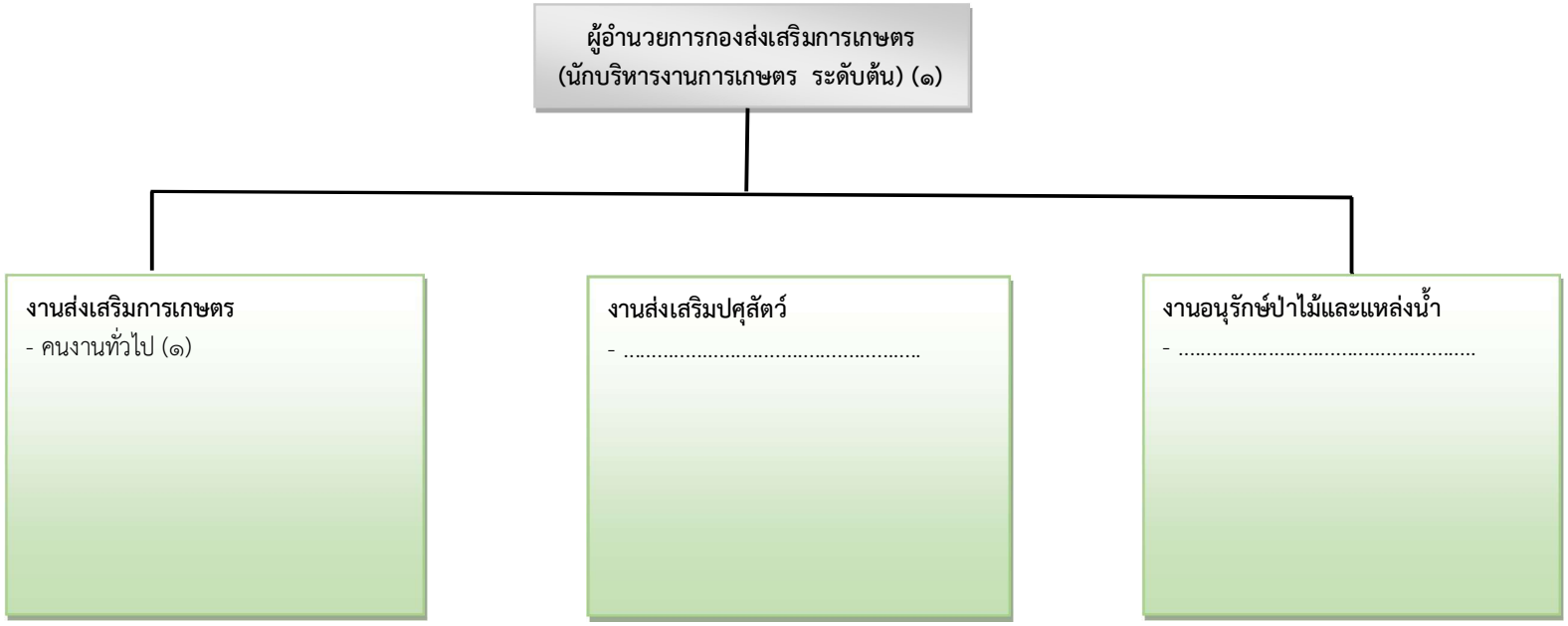

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานครู อบต. | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชียวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ค.ศ.๑ – ๔ | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๖ | ๓ | ๓ | ๑๕ |

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



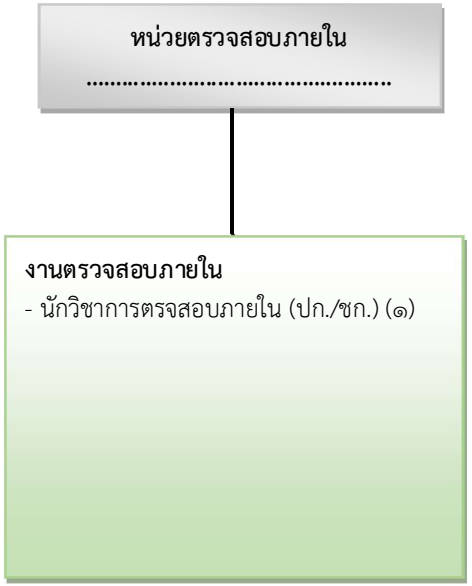

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ |

**โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร**




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ |

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน




| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นางปนัดดา ดวงงาม | รป.ม.(การปกครองท้องถิ่น) | ๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๗๘,๔๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๗๔๖,๔๐๐ |
| ๒ | นายสุริยา หงษ์อินทร์ | รป.ม. | ๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๗๑,๒๔๐ |
| | **สำนักปลัด อบต.** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๓ | จ่าเอกธนัชกฤศ ต้นทัพไทย | รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น) | ๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๖๔,๖๔๐ |
| ๔ | นางสาวอัญชลี นากรณ์ | ร.บ.(รัฐศาสตร์) | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๒๒๒,๒๔๐ | | | ๒๒๒,๒๔๐ |
| ๕ | นางสาวรสรินทร์ พากเพียร | ร.ม. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๒๙,๒๔๐ | | | ๔๒๙,๒๔๐ |
| ๖ | นายอานนท์ ตนัยศักดิ์ | ร.ม. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๒๔๙,๔๘๐ | | | ๒๔๙,๔๘๐ |
| ๗ | - | - | - | - | - | ๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | - | | | **ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่** |
| ๘ | จ่าเอกภัคพงษ์ สุริยะรังษี | รป.ม. | ๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๔๒๒,๖๔๐ | | | ๔๒๒,๖๔๐ |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๙ | นายธนวัฒน์ คำพันธ์ | ศศ.บ.(บรรณารักษ์ศาสตรฯ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๘๐,๑๒๐ | | | ๑๘๐,๑๒๐ |
| ๑๐ | นายไพบูลย์ สอางค์จิตร | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๑ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ว่าง |
| ๑๒ | นายสืบสกุล ศรีมะเรือง | วท.บ.(พืชศาสตร์) | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๓ | นายสุนทร รู้แสวง | ประถมศึกษา | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๔ | - | - | - | - | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | | | **ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่** |
| ๑๕ | นายวรณ์ มีสัตย์ | ประถมศึกษา | - | ภารโรง | - | - | ภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๖ | นายอนาวิน ศรีทองจันทร์ | ปวช.(ก่อสร้าง) | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์ | วท.บ. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๘ | นายศุภชัย ศรีมะเรือง | วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน) | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๙ | นางสาวปราณี พันธุระ | ประถมศึกษา | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | **<u>กองคลัง</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | นางสาวกิตติอร กิติราช | บธ.ม. | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๗๗,๗๒๐ |
| ๒๑ | นางสาวจริญญา เครือแวงมล | บช.บ. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๑๘๐,๗๒๐ | | | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๒๒ | นางสาววิราวัลย์ กาละปักษ์ | บธ.บ.(การตลาด) | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก. | ๒๑๘,๔๐๐ | | | ๒๑๘,๔๐๐ |
| ๒๓ | นางจินตนา อุตมะ | บธ.ม. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๔๒๒,๖๔๐ | | | ๔๒๒,๖๔๐ |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | นายมงกุฎ บุญเข้ม | รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ | - | ๑๙๘,๘๔๐ | | | ๑๙๘,๘๔๐ |
| ๒๕ | นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ | บช.บ. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๔๙,๕๒๐ | | | ๑๔๙,๕๒๐ |
| ๒๖ | นางสาวนราภรณ์ ธนูศร | บธ.บ.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๖๒,๔๘๐ | | | ๑๖๒,๔๘๐ |
| | **<u>กองช่าง</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | - | - | ๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | - | - | | (ว่างเดิม) |
| ๒๘ | นายธนิตศักดิ์ จรูญทรัพย์วัฒนะ | ปวส.(ก่อสร้าง) | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๑๔๐,๔๐๐ | | | ๑๔๐,๔๐๐ |
| ๒๙ | - | - | - | - | - | ๔๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง. | - | | | **ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่** |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | นายอดิศักดิ์ บุญสุข | ปวส.อุตสาหกรรม(การก่อสร้าง) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๔๙,๔๐๐ | | | ๑๔๙,๔๐๐ |
| ๓๑ | นายคำคูณ สาระวัน | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๒ | - | - | - | - | - | - | คนงาน | - | - | | | **ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่** |
| | **<u>กองสาธารณสุขฯ</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | - | - | ๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | ๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ) | ต้น | - | - | | (ว่างเดิม) |
| ๓๔ | นายอภิชาติ สานุพันธ์ | ส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์) | ๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๒๓๗,๖๐๐ | | | ๒๓๗,๖๐๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | - | - | - | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | - | | | ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๓๖ | - | - | - | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | | | ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๓๗ | - | - | - | - | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | | | ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| ๓๘ | - | - | - | - | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | | | ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| | **<u>กองการศึกษาฯ</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | - | - | ๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | | (ว่างเดิม) |
| ๔๐ | นางพรธิดา สาระวัน | รป.ม. /ป.บัณฑิต(วิชาชีพครู) | ๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๓๘๒,๕๖๐ | | | ๓๘๒,๕๖๐ |
| ๔๑ | นางสาวจูนรัณดา สาระคำ | ปวส.(การบัญชี) | ๔๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๔๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๑๓๘,๑๒๐ | | | ๑๓๘,๑๒๐ |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | - | - | - | - | - | - | คนงาน | - | - | | | ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง** | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | นางมะลิวรรณ สุภาพ | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐ | ครู | คศ.๒ | ๓๖๓,๗๒๐ | | | ๓๖๓,๗๒๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๔๔ | นางสาววิไลวรรณ ชัยบุตร | ศน.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๑๒,๘๐๐ | | | ๑๑๒,๘๐๐ งบเงินอุดหนุน |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว** | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นางอรุณวรรณ สาราธร | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑ | ครู | คศ.๒ | ๓๖๕,๖๔๐ | | | ๓๖๕,๖๔๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๔๖ | นางหนูเวียง ศรีปัดถา | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๘๗,๓๒๐ | | | ๑๘๗,๓๒๐ งบเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม** | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นางนิรชา สิงห์สำราญ | ศศ.ม.(บริหารการศึกษา) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒ | ครู | คศ.๒ | ๓๖๒,๘๘๐ | | | ๓๖๒,๘๘๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๔๘ | นางสาวพิสมัย เวียงจันทร์ | ศศ.ม.(บริหารการศึกษา) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕ | ครู | คศ.๑ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕ | ครู | คศ.๑ | ๒๘๔,๖๔๐ | | | ๒๘๔,๖๔๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๔๙ | นางสาวอรพิน สองค์จิตร | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ งบเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม** | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | นางราตรี โสธิธรรม | ศศ.ม.(บริหารการศึกษา) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓ | ครู | คศ.๒ | ๓๖๘,๑๖๐ | | | ๓๖๘,๑๖๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๕๑ | นางทองม้วน สมภาร | ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๙๔,๔๐๐ | | | ๑๙๔,๔๐๐ งบเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง** | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔ | ครู | คศ.๒ | ๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔ | ครู | คศ.๒ | ๓๖๕,๗๖๐ | | | ๓๖๕,๗๖๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๕๓ | นางสาวยุพิน สาระธร | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ งบเงินอุดหนุน |
| | **<u>กองสวัสดิการสังคม</u>**<br>**พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๕๔ | นางศิริยุพิน วิริยะสุชน | ร.ม. | ๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๗๑,๒๔๐ |
| ๕๕ | นายสมถวิล โคตรสมบัติ | บธ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม) | ๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๐๙,๓๒๐ | | | ๔๐๙,๓๒๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | **<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | นางสุภาพ สิทธิสอน | วท.บ.(เทคโนโลยีการผลิต | ๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | | ๔๕๘,๑๖๐ |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | นางสาวจิราพร ศรีแก้วกูล | ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>** | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | | | | |
| ๕๘ | นางสาวกาญจนา ศรีนิล | บธ.ม. | ๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๓๖๒,๖๔๐ | | | ๓๖๒,๖๔๐ |

**<u>หมายเหตุ</u>** ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทผู้บริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ <u>ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว</u>

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้มีประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

---