

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลังประจำปี ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๗ และข้อ ๑๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอุทัย พิมพ์พันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ลงวันที่ ๔ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	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	๑	๑	-	-	-	
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒		-	-	
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<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	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง</u>								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว</u>								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม</u>								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม</u>								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง</u>								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู (คศ. ๑ - ๔ หรือ คศ. ๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)</u>								
๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

(นายอุทัย พิมพ์พันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง

อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

โทร.๐๔๕-๙๗๙๗๖๔

https://www.khumuang.go.th/

คำนำ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ได้มีหนังสือ ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) แจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต. จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) เห็นชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง
กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ได้มีหนังสือ ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
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 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง รวดเร็ว เสมอภาค และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

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

๑.๕ 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

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

๑.๗ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ตามหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙)

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ 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 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลคูเมือง

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานบางส่วนในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคูเมือง และจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้

ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย.

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

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

๗) ปัญหาภาวะโลกร้อนและฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM ๒.๕)

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) จัดหาที่ดินทำกินให้ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๕) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๖) 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 การออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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. ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมาก จำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

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

ยุทธศาสาตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสาตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาสังคมอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสาตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสาตร์การพัฒนาที่ 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 ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ	๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ	
๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ	- งานธุรการ สารบรรณจัดทำคำสั่ง ประกาศ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
๑.๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
๑.๑.๓ งานเทศกิจ	๑.๑.๓ งานเทศกิจ	
- งานเทศกิจ	- งานเทศกิจ	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานสนับสนุนและบริการ	- งานสนับสนุนและบริการ	
๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	
- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว	- งานด้านให้บริการการท่องเที่ยว	
- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว	- งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว	
๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	
๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
๑.๒.๒ งานนิติการ	๑.๒.๒ งานนิติการ	
- ฝ่ายกฎหมายและคดี	- ฝ่ายกฎหมายและคดี	
- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์	- งานอุทธรณ์และร้องทุกข์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย	- งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย	
๑.๒.๓ งานกิจการสภา อบต.	๑.๒.๓ งานกิจการสภา อบต.	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานอำนวยการและประสานงาน	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๕ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๖ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๗ งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๘ งานผังเมือง	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง	
- งานควบคุมทางผังเมือง	- งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่	
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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
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	

<u>๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่								
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
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	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง								
๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
๓. 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	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๑. คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๘	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

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)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๙๒๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๙๖๐	๘๘๙,๖๘๐	๙๓๓,๐๐๐	๙๗๘,๙๖๐	(๕๖,๗๓๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	(ว่างเดิม)
	<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๒๘๐	๓๐,๙๖๐	๓๒,๘๘๐	๖๕๐,๔๐๐	๖๘๑,๓๖๐	๗๑๔,๒๔๐	(๔๐,๕๖๐)
๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
	<u>กลุ่มงานอำนวยการ</u>																		
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๑,๔๘๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๖๑,๓๒๐	(๒๕,๒๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๑,๑๔๐)
	<u>กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</u>																		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๙๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๕๔๕,๖๔๐	๕๗๘,๔๐๐	๖๑๓,๒๐๐	(๔๒,๘๙๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๓๒๖,๖๔๐	๓๔๖,๓๒๐	๓๖๗,๒๐๐	(๒๕,๖๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๔๕,๖๔๐	(๑๘,๑๙๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		
๑๔	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๔๔๐	๓๓,๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๒๙,๗๖๐	๖๖๕,๐๔๐	(๔๓,๕๘๐)
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๑,๔๐๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	(๒๔,๔๘๐)
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๒๘,๖๐๐	๕๖๐,๔๐๐	๕๙๔,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	(๑๔,๘๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๑๒,๗๖๐	(๑๕,๗๕๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๐๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๔๔๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๒,๐๘๐	(๑๗,๑๘๐)
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๒๒	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๓๙,๑๖๐	๕๖๙,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๓๒๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๒๐,๔๔๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๖,๓๔๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๘๐๐	๓๑๐,๑๔๐	๓๒๓,๑๐๐	๓๓๖,๙๐๐	(๑๖,๙๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	(๑๕,๗๔๐)
๒๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>																		
๒๗	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๒๒,๘๐๐	๓๕๖,๖๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๔๐๐,๙๒๐	(๒๘,๐๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๗๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	๒๐๑,๐๐๐	(๑๔,๘๘๐)
๓๐	พนักงานขับรถยนต์		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๑	คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>																		
๓๓	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๐๘๐	๕๑๙,๖๐๐	๕๕๐,๘๐๐	(๓๘,๕๒๐)
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๔,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	(๑๖,๖๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว</u>																		
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๓๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม</u>																		
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๔๑	ครู		๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

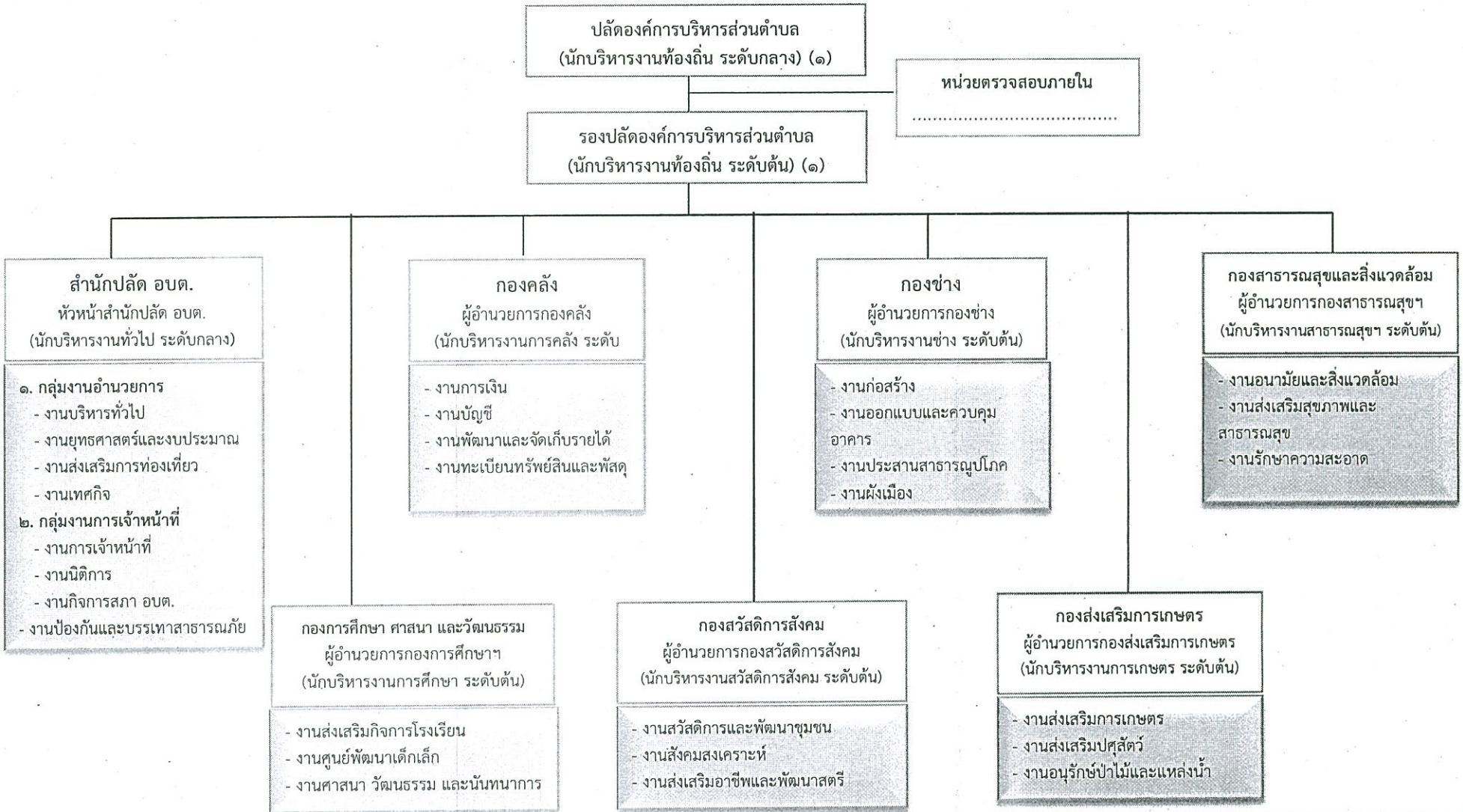
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง</u>																		
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๔๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม</u>																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๔๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง</u>																		
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๕๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>																		
๕๒	นักบริหารงานสวัสดิการฯ (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๙๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๕๘๗,๖๔๐	๖๒๐,๔๐๐	๖๕๕,๒๐๐	(๔๒,๘๙๐)
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๑๒๐	๕๓๔,๔๘๐	๕๖๖,๖๔๐	(๓๙,๖๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)</u>																		
๕๕	นักบริหารงานการเกษตร (ผอ.กองส่งเสริมฯ)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๑๒๐	๕๗๖,๔๘๐	๖๐๘,๖๔๐	(๓๙,๖๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๖	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
(๕)	รวม		๖๘	๕๗	๑๓,๐๓๘,๘๔๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๘	๖๘	๖๘	๐	๐	๐	๖๑๒,๔๐๐	๖๔๘,๐๙๐	๖๘๖,๖๒๐	๑๔,๒๔๗,๖๔๐	๑๔,๘๙๕,๗๓๐	๑๕,๕๘๒,๓๕๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๑๓๗,๑๔๖	๒,๒๓๔,๓๖๐	๒,๓๓๗,๓๕๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๓๘๔,๗๘๖	๑๗,๑๓๐,๐๙๐	๑๗,๙๑๙,๗๐๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๖๐	๓๐.๔๗	๓๐.๓๕	

หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๕๓,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๕๑,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๓,๕๕๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๕๖,๒๒๗,๕๐๐ บาท = (๕๓,๕๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๓,๕๕๐,๐๐๐ = ๕๖,๒๒๗,๕๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๕๙,๐๓๘,๘๗๕ บาท = (๕๖,๒๒๗,๕๐๐ x ๕%) + ๕๖,๒๒๗,๕๐๐ = ๕๙,๐๓๘,๘๗๕)

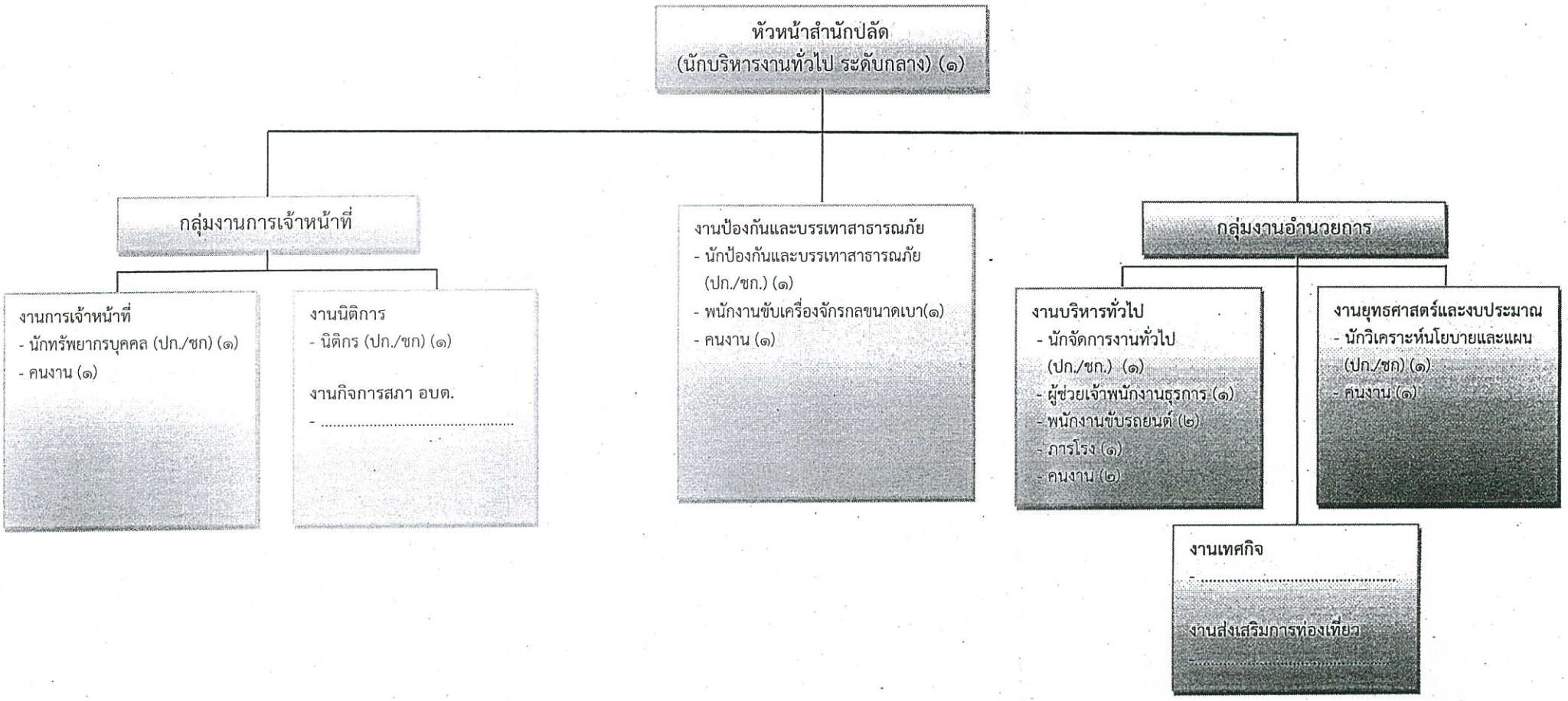
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.คูเมือง (ประเภทสามัญ)



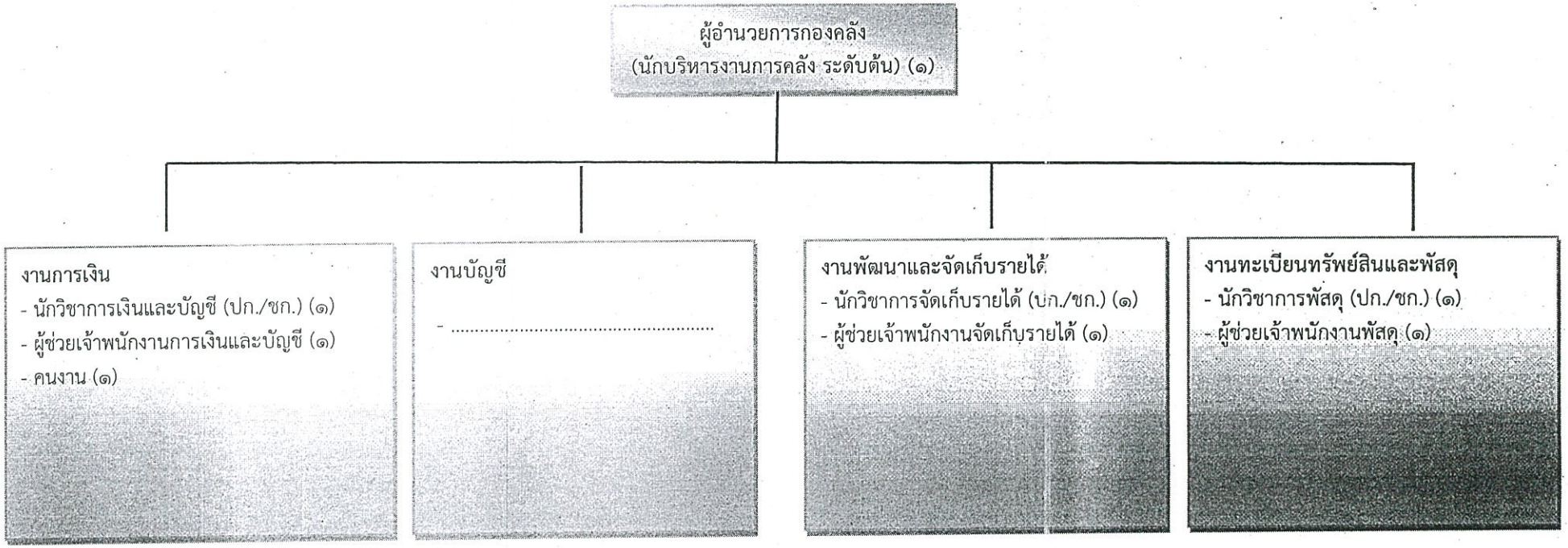
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๑๑	๑	-	๔	๘	-	-	๓	-	-	๖	-	๙	๒๔	๖๘

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



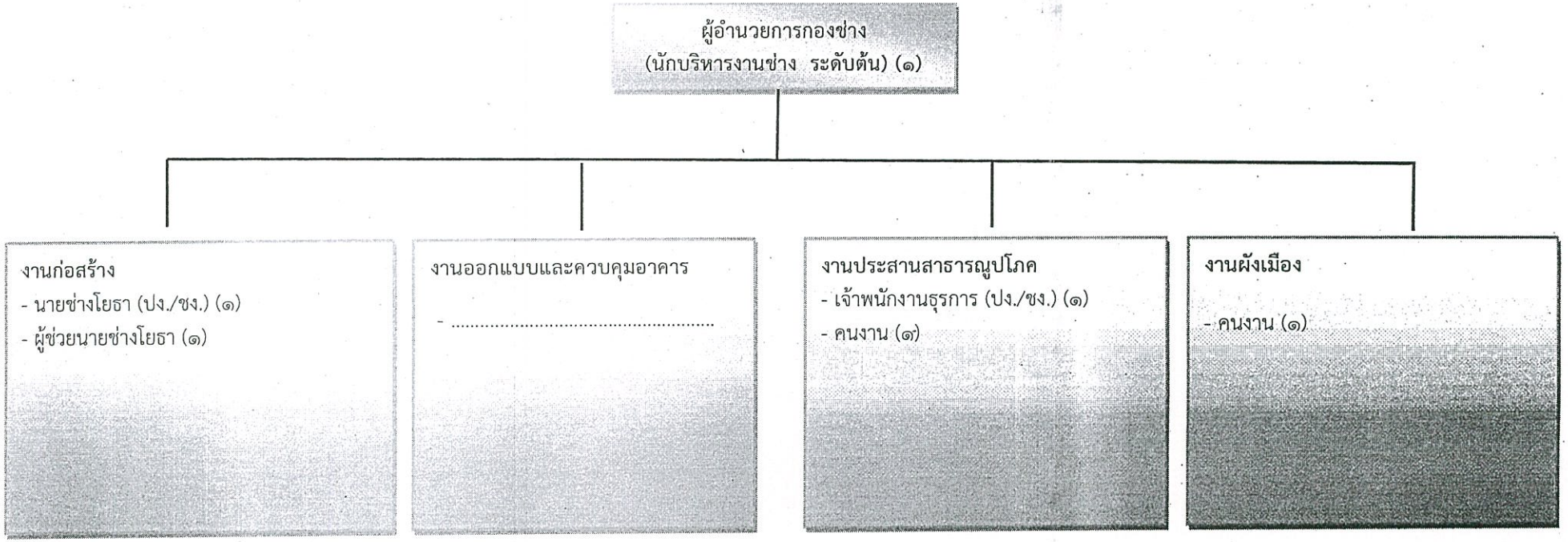
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๒	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๙	๑๖

โครงสร้างกองคลัง



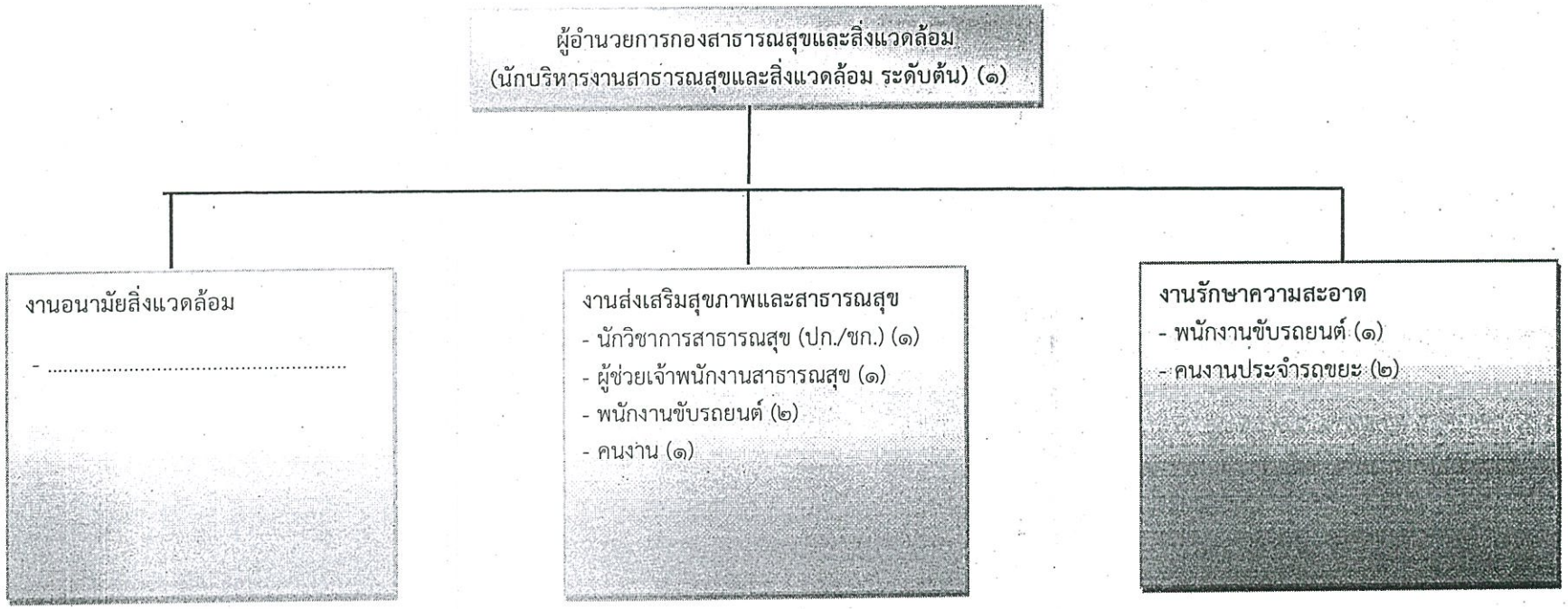
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



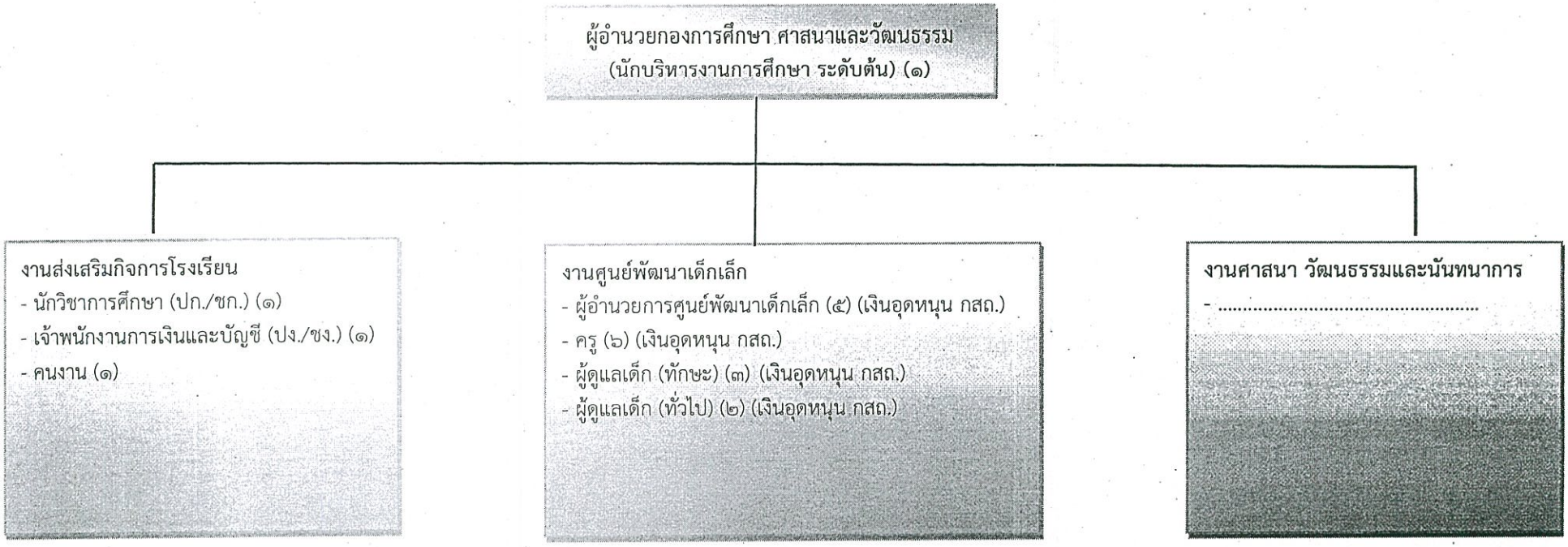
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



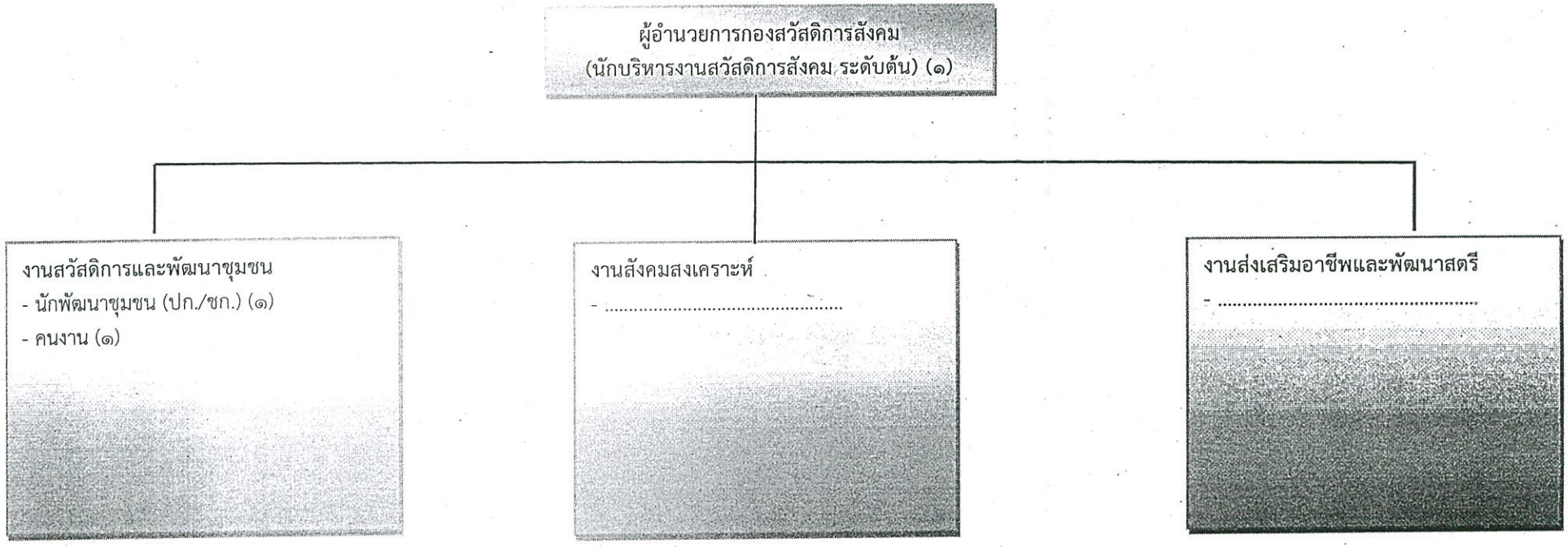
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๖	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



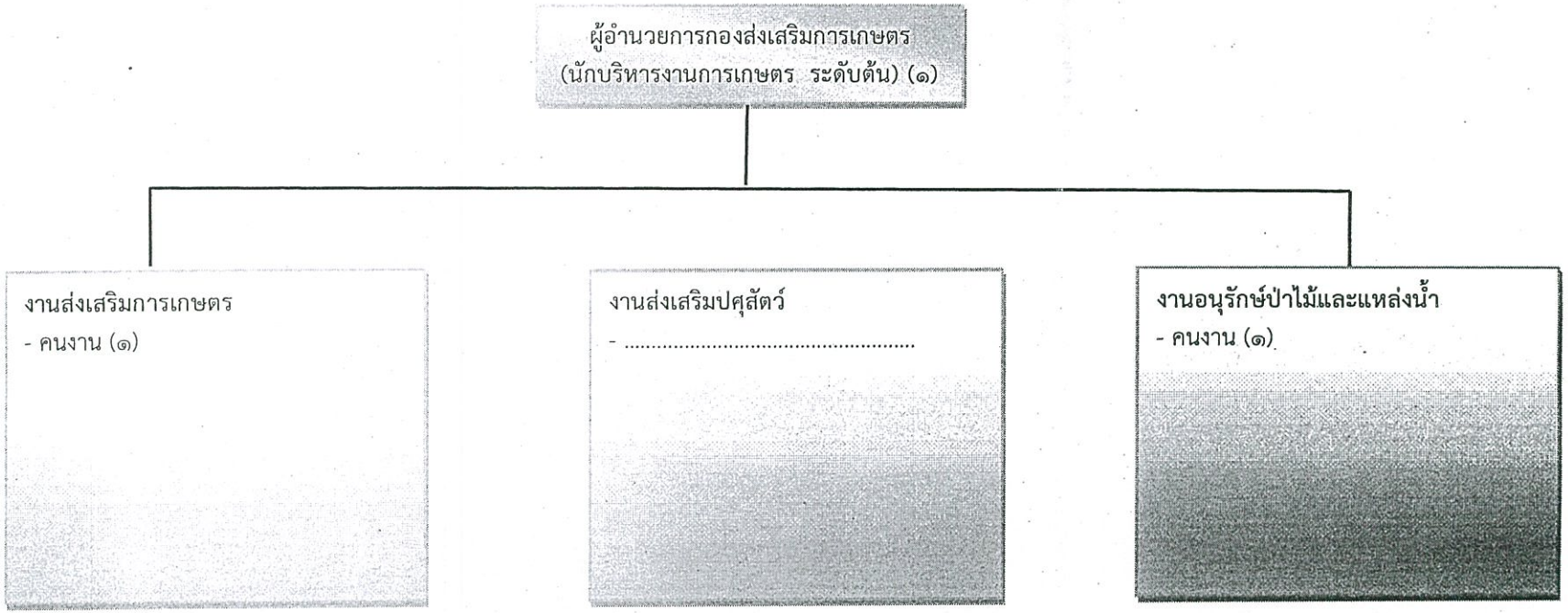
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๖	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๖	๓	๓	๒๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



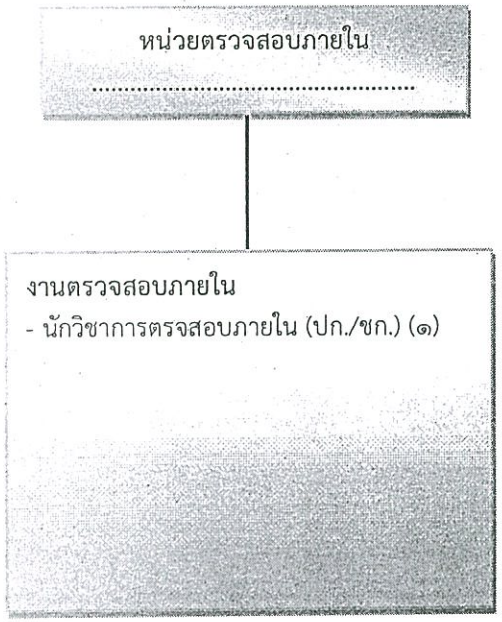
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



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

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	๖๘๐,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	-	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๓	สำนักปลัด อบต. จ่าเอกธนัชกฤศ ต้นทัพไทย	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
	-	-	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
	กลุ่มงานอำนวยการ											
๔	นางสาวอัญชลี นากรณ์	ร.ม.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๐๓,๒๔๐			
	นายณัฐพล บุญขวาง	ร.บ.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐			
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่											
๖	นางสาวรสรินทร์ พากเพียร	ร.ม.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑๔,๖๘๐			
๗	นายอัศวิน ผังคี	น.บ.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๐๘,๐๔๐			
๙	พนักงานจ้าง นายธนวัฒน์ คำพันธ์	ศศ.บ.(บรรณารักษ์ศาสตรฯ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๒๘๐			
๑๐	นายสุภัควัฒน์ เวียงจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ (ท.๒)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๑	นายไพบูลย์ สองค์จิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย ใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๒	นายจีรศักดิ์ นพพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย ใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๓	นายวรณ์ มีสัตย์	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๔	นายอรรถพันธ์ วิรุณพันธ์	วท.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๕	นางสาวปราณี พันธุระ	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๖	นางสาวปัทมา รังษี	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๗	นายภานรินทร์ ไชยเอิก	พธ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	นายอวิสระ สระแก้ว	ร.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	<u>กองคลัง</u> พนักงานส่วนตำบล นางสาวกิตติอร กิติราช	บธ.ม.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐		
๒๐	นางสาวจริญญา เครือแวงมล	บช.บ.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๓,๖๘๐			
๒๑	นางสาววิราวัลย์ กาละปักษ์	บธ.บ.(การตลาด)	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๙๓,๗๖๐			
๒๒	นางจินตนา อุตมะ	บธ.ม.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๙๘,๖๐๐			
๒๓	พนักงานจ้าง นางสาวจินตนา ดวงเกษ	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๗๘,๕๖๐			
๒๔	นางสาวรุ่งทิวา วระเกตุ	บช.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๙,๐๐๐			
๒๕	นางสาวนราภรณ์ ธนูศร	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๖,๑๖๐			
๒๖	นางสาวจันทิมา บุญยัง	ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๗	<u>กองช่าง</u> พนักงานส่วนตำบล นายศิริชัย พรมราช	รป.ม.	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		
๒๘	นางสาวบุบผา เอ็มรัตน์	วท.บ.(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๔๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐			
๒๙	นายธนิตศักดิ์ จรูญทรัพย์วัฒนะ	ปวส.(ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๙๗,๙๐๐			
๓๐	พนักงานจ้าง นายอดิศักดิ์ บุญสุข	ปวส.อุตสาหกรรม(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๘,๘๘๐			
๓๑	นายคำคูณ สาระวัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๒	นายอนาวิน ศรีทองจันทร์	ปวช.อุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๓	<u>กองสาธารณสุขฯ</u> พนักงานส่วนตำบล -	-	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๓๔	นายอภิชาติ สานุสันติ์	ส.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓๖,๓๖๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	พนักงานจ้าง นายศุภชัย ศรีมะเรือง	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๗๘,๕๖๐			
๓๖	นายสุนทร รู้แสวง	มัธยมศึกษาตอนปลาย ใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถ (ท.๒)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๗	นายขวัญชัย พรมศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย ใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			ว่างเดิม
๓๙	นายชุมพร แสงจันดา	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐			
๔๐	นายสมชาย ถวนนอก	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐			
๔๑	นางสาวนิตยา สาระวัน	ปวส. บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๔๒	<u>กองการศึกษาฯ</u> พนักงานส่วนตำบล -	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๔๓	นางพรธิดา สาระวัน	รป.ม. /ป.บัณฑิต(วิชาชีพครู)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๖๒,๒๔๐			
๔๔	นางสาวจูนรัณดา สาระคำ	ปวส.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๔๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๙๙,๘๐๐			
๔๕	พนักงานจ้าง นางสาวลักขณา บุญญฤทธิ์	รป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำโรง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๔๗	นางมะลิวรรณ สุภาพ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	๔๓๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		งบเงินอุดหนุน
๔๘	นางสาววิไลวรรณ ชัยบุตร	ศน.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๕๐,๗๒๐			งบเงินอุดหนุน
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพลไว -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๕๐	นางอรุณวรรณ สาราธร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๒	๔๓๓,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		งบเงินอุดหนุน
๕๑	นางหนูเวียง ศรีปัดถา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๒๖,๔๔๐			งบเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคุ้ม -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๕๓	นางนิรชา สิงห์สำราญ	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒	ครู	คศ.๓	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒	ครู	คศ.๓	๔๓๘,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	งบเงินอุดหนุน
๕๔	-	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	-	-			งบเงินอุดหนุน
๕๕	นางสาวอรพิน สองค์จิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			งบเงินอุดหนุน
๕๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขาม -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๕๗	นางราตรี โสธิธรรม	ศศ.ม.(บริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓	ครู	คศ.๒	๔๔๔,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		งบเงินอุดหนุน
๕๘	นางทองม้วน สมภาร	ศศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๘,๗๒๐			งบเงินอุดหนุน
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูเมือง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังแล้ว
๖๐	นางจุไรรัตน์ ชาติภูธร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔	ครู	คศ.๒	๔๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๔	ครู	คศ.๒	๔๓๓,๘๐๐	๔๒,๐๐๐		งบเงินอุดหนุน
๖๑	นางสาวยุพิน สาระธร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			งบเงินอุดหนุน
๖๒	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> พนักงานส่วนตำบล นางศิริยุพิน วิริยะสุขน	ร.ม.	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๐,๖๐๐
๖๓	นายสมถวิล โคตรสมบัติ	บธ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม)	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๗๕,๕๖๐			๔๖๒,๒๔๐
๖๔	พนักงานจ้าง นายวีระพงษ์ ควรรู้ดี	ปวช. พณิชยกรรม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๕	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> พนักงานส่วนตำบล นางสุภาพ สิทธิสอน	วท.บ.(เทคโนโลยีการผลิตพืช)	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๕-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐		
๖๖	พนักงานจ้าง นางสาวจิราพร ศรีแก้วกูล	ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๖๗	นางสาวจินตนา นิลศรี	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๖๘	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> พนักงานส่วนตำบล นางสาวกาญจนา ศรีนิล	บธ.ม.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐			

<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 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถกับการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย