

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลคูน้ำ
อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อ จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อ

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องใช้จ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้ให้กำหนดจำนวนและตำแหน่งของพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในคราวเดียวกัน

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ , ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓, ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) ขึ้น โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ทั้งอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตลอดจนความต้องการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลดูเอง การวางแผนการใช้กำลังคน การจัดทำกรอบอัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เช่นนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารขององค์กรและการบริการประชาชน รวมไปถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อิ่ง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “ การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทาน ด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมาย ไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จัก ปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนด ว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กร สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดได้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็น คณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาของตำบลคูอิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการ พิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลูกอิ่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น

ซึ่งอาจมีความเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๒.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกอิ่ง มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกอิ่ง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

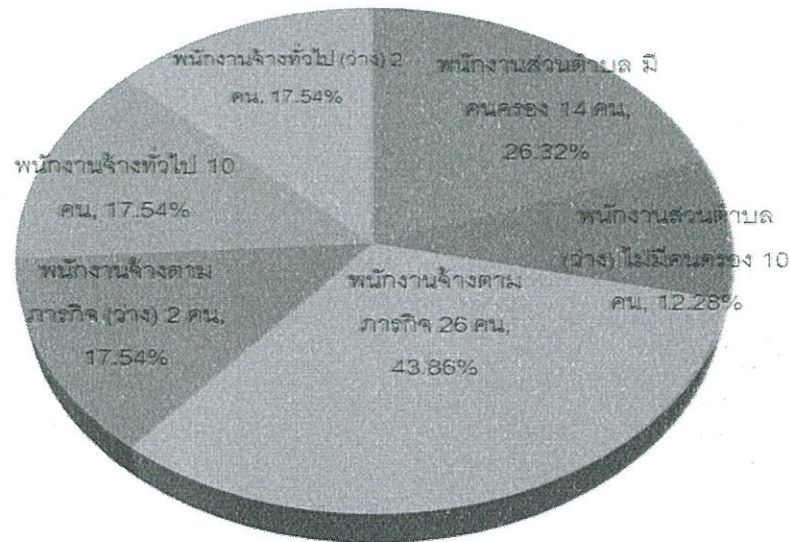
- สายงานผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลทุกอิ่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ดุกอ้ง



การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ คุณวุฒิ ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่มีแต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกอี้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

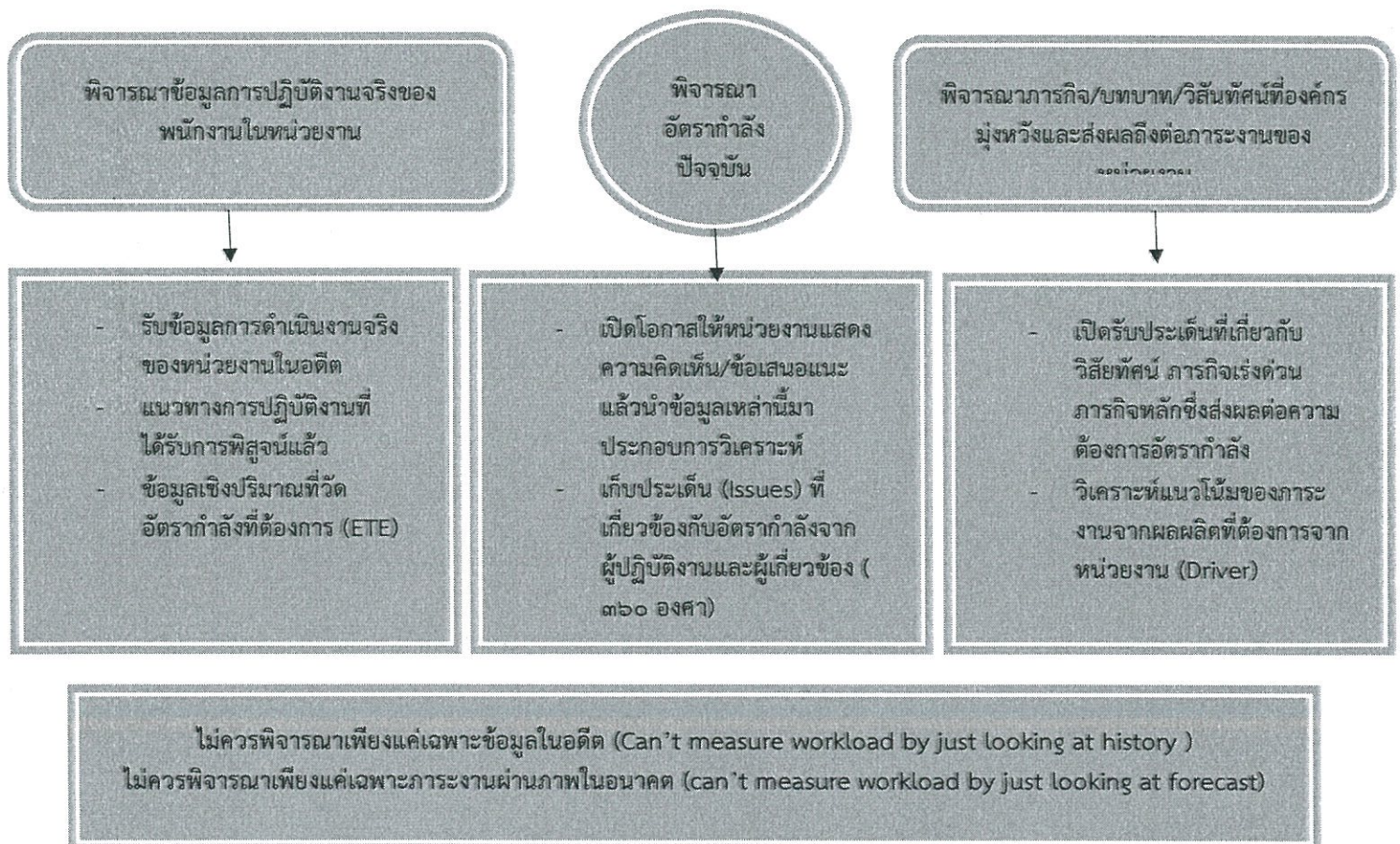
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

History

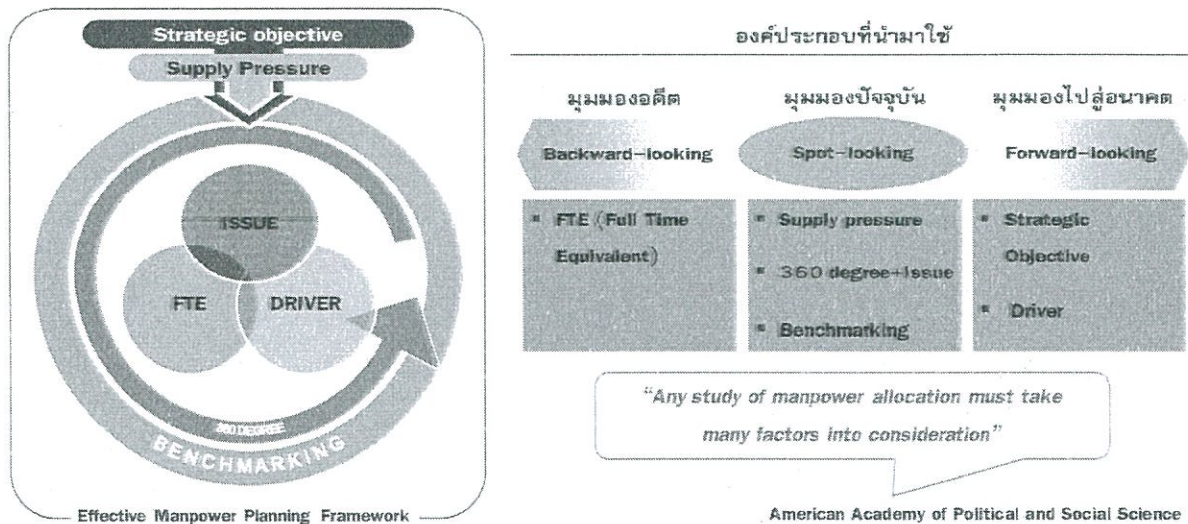
Today

Forecast



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกอี้ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง อย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควร คำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา ”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถมาสร้าง “กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของ อัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมใน การพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการ จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง ดังนั้นในการ กำหนดอัตราากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควร เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อ สะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่ง ควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน

มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการปฏิบัติงานอยู่น้อย ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับนโยบายของทางรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และเต็มประสิทธิภาพ สนองต่อนโยบายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อราษฎรในพื้นที่สูงสุด

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่ จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้า เกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มา จากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การ บริหารส่วนตำบลคูอิง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้า ส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง มีขนาดใหญ่และประชากรมากที่สุดในอำเภอหนองฮี จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง แต่มีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อน และเพิ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ให้มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้นต่อไป รวมถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุ่งมองที่เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยน ไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล คูอิง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลถูกต้อง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้องกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง โดยรวมกำหนดตำแหน่งในสายงานและจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย

๓.๓.๕.๑ ปลัด้องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑ อัตรา

๓.๓.๕.๒ สำนักปลัด (จำนวน ๘ คน)

- | | |
|---|---------|
| - รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น | ๑ อัตรา |
| - หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น | ๑ อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |
| - นิติกร ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบาย ๓ ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานป้องกัน ๓ ระดับ ปก/ชก | ๑ อัตรา |

๓.๓.๕.๓ กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น / กลาง	๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง/ชง	๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง/ชง	๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีระดับ ปง/ชง	๑ อัตรา
๓.๓.๕.๔ กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น / กลาง	๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง/ชง/อส	๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑ อัตรา
๓.๓.๕.๕ กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น/กลาง	๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑ อัตรา
- ครู	๔ อัตรา
๓.๓.๕.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก	๑ อัตรา

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดูยิ่ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๓.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดูยิ่ง ประกอบด้วย

๓.๓.๘.๑ สำนักปลัด (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จำนวน ๙ คน)

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๓	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา

สำนักปลัด (พนักงานจ้างทั่วไป) (จำนวน ๘ คน)

- พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
- นักการภารโรง	๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ อัตรา

- คนงานเครื่องสูบน้ำ ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา) ๑ อัตรา
- พนักงานดับเพลิง ๑ อัตรา

๓.๓.๘.๒ กองคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จำนวน ๖ คน)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒ คน) ๒ อัตรา

๓.๓.๘.๓ กองช่าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จำนวน ๗ คน)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๒ คน) ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ๑ อัตรา
- พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน) ๑ อัตรา

๓.๓.๘.๔ กองการศึกษา ฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จำนวน ๖ คน)

- ผู้ช่วยนักสหนาการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑คน) ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑คน) ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (๓ คน) (พนักงานจ้างทั่วไป) (จำนวน ๓ คน) ๓ อัตรา

๓.๓.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

- การคิดคำนวณ ๔๐ เปอร์เซ็นต์ รายจ่ายของแต่ละปีจะเพิ่ม ๕ เปอร์เซ็นต์
 - งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ คือ ๕๓,๗๐๐,๐๐๐
 - งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ คือ ๕๖,๓๘๕,๐๐๐
 - งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ คือ ๕๙,๒๐๔,๒๕๐
 - งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖ คือ ๖๒,๑๖๔,๔๖๓
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี ๒๕๖๔ ได้ ๒๔.๗๙ เปอร์เซ็นต์
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี ๒๕๖๕ ได้ ๒๖.๐๖ เปอร์เซ็นต์
- คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ปี ๒๕๖๖ ได้ ๒๕.๖๐ เปอร์เซ็นต์

๓.๓.๑๐ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำสำนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๑ ประวัติความเป็นมา

มีข้อสันนิษฐานว่า เมื่อสมัยก่อนลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของเมืองศรีภูมิหรืออำเภอสุวรรณภูมิในปัจจุบันเป็นพื้นที่แห้งแล้งชาวบ้านเรียกดินแดนแห่งนี้ว่าทุ่งกุลาร้องไห้ ผู้คนอพยพหนีความแห้งแล้งมาตั้งบ้านเรือนในเขตพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ มีป่าไม้ แหล่งน้ำ ซึ่งก็รวมถึงบริเวณพื้นที่บ้านดุกอึ่งในปัจจุบัน เพราะมีลักษณะเป็นป่าดงดิบมีไม้หนานาพันธ์ อุดมสมบูรณ์ไปด้วยของป่า มีสัตว์ป่าอาศัยอยู่มากมาย เช่น ลิง กูเห่ ลีลม เสือ เก้ง กวาง ปัจจุบันคงเหลือเฉพาะลิงซึ่งถือเป็นสัญลักษณ์ของหมู่บ้านจากนั้นก็ได้มีการแยกย้ายไปตั้งบ้านเรือนในเขตพื้นที่ใกล้เคียง เช่นบ้านหนองแหว หนองบัวทอง บ้านสีสุกและบ้างก็ว่า เหตุที่ได้ชื่อว่า”บ้านดุกอึ่ง”มีคำบอกเล่าว่าเนื่องจากมีต้นไม้ชื่อ “ต้นดุกอึ่ง” ขึ้นอยู่มากมาย บ้างก็ว่ามีอึ่งอ่างมากมายจึงได้ชื่อว่า “บ้านดุกอึ่ง” และเมื่อมีการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงได้รวบรวมเอาหมู่บ้านต่างๆขึ้นเป็น “ตำบลดุกอึ่ง” ในปัจจุบันโดยใช้ชื่อตำบลจากบ้านดุกอึ่ง หมู่ ๑

๑.๒ ทำเลที่ตั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอึ่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านวาริเกษม ตำบลดุกอึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอหนองฮี ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ ๙๐ กิโลเมตร เป็น ๑ ใน ๔ ตำบลในเขตอำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง ๔ ส่วน คือ เขตเทศบาลตำบลหนองฮี , องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นราษฎร์ , องค์การบริหารส่วนตำบลสาวแห และเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางคำ อำเภอโพนทราย

๑.๓ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอึ่งมีเนื้อที่ประมาณ ๙๒.๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๗,๘๗๕ ไร่

๑.๔ ภูมิประเทศและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอึ่ง มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ ประกอบด้วย ทุ่งนา และป่าไม้เป็นที่ราบลุ่ม มีลำน้ำเสียวเป็นแหล่งน้ำที่มีความสำคัญ ลักษณะพื้นที่เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การเพาะปลูก โดยเฉพาะฤดูฝน ต้องอาศัยน้ำจากธรรมชาติ คือ น้ำฝน เท่านั้น

แหล่งน้ำที่มีความสำคัญคือ ลำน้ำเสียว เป็นเส้นกั้นเขตแดนระหว่างอำเภอหนองฮี และอำเภอโพนทราย ซึ่งไหลผ่านหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่บริการดังนี้ คือบ้านหนองไสล หมู่ ๗ , บ้านหนองแขง หมู่ ๑๐ , บ้านหนองจานหมู่ ๘ , บ้านราษฎร์รังษีหมู่ ๑๒ , บ้านวาริเกษม หมู่ที่ ๒ , บ้านสีสุก หมู่ ๕ และบ้านธาตุจอมศรี หมู่ ๔ มีความสำคัญในด้านการทำประมงน้ำจืด การเกษตรกรรม มีอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกับตำบลและอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดกับเทศบาลตำบลหนองฮี และตำบลสาวแห อำเภอหนองฮี
ทิศใต้	จรดกับอำเภอโพนทราย
ทิศตะวันออก	จรดกับตำบลสาวแห อำเภอหนองฮี
ทิศตะวันตก	จรดกับตำบลเด่นราษฎร์ อำเภอหนองฮี

๑.๕ ภูมิอากาศ

มีลักษณะภูมิอากาศ ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน – กันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม – มกราคม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง ประกอบด้วย

๒.๑ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคูกึ่ง จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย

๑. นายอนันตสิทธิ์ ปิCHAN	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายพจวรรณ นาสรินทร์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายชินกรณ สี่เพชร	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. นายศุภวัฒน์ งามเกลี้ยง	เลขานุการนายก อบต.

๒.๒ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูกึ่ง จำนวน ๑๗ คน ประกอบด้วย

๑. นายวิระ โคกจันทิก	ประธานสภา อบต.
๒. นายวิชัย ยิ้มแย้ม	รองประธานสภา อบต.
๓. นายประยัด เกะน้ำใส	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๒
๔. นางสาวริตา บัวสีคำ	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๓
๕. นายบุญตา ละอ	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๔
๖. นางอโณทัย โคตรสุวรรณ	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๖
๗. นายชัยนง ศรีหามงคล	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๗
๘. นายอำพล แสนปาง	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๘
๙. นายประเสริฐ สังการี	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๙
๑๐. นางหล้าน้อย สุทธิธรรม	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๐
๑๑. นายเทียน นาสรินทร์	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๑
๑๒. นายสมศรี วิเศษวงษา	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๒
๑๓. นายวิระพล ศรีสูงเนิน	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๓
๑๔. นายประสงค์ ละอองศรี	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๔
๑๕. นายพรชัย ศรเศษ	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๕
๑๖. นายวิเชียร สองศรี	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๖
๑๗. นายสุบรรณ วิชัยวงศ์	สมาชิกสภา อบต.คูกึ่ง หมู่ที่ ๑๗

๒.๓ เขตการปกครอง มีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครองทั้งหมด ๑๗ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน รวมทั้งสิ้น ๑,๙๙๔ ครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่ / บ้าน	ชื่อผู้ปกครอง	จำนวนครัวเรือน	ตำแหน่ง
หมู่ที่ ๑ บ้านดุกอึ้ง	นายนิยม ฤกษ์ยาม	๑๓๘	กำนันต.ดุกอึ้ง
หมู่ที่ ๒ บ้านวาริเกษม	-	๒๓๐	ผญบ.
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองแห้ว	นายทองพูน บุตราข	๑๑๐	ผญบ.
หมู่ที่ ๔ บ้านธาตุจอมศรี	นายอุทัย จันทะโมสร	๙๕	ผญบ.
หมู่ที่ ๕ บ้านสีสุก	นางทองย้อย บุญชม	๑๕๗	ผญบ.
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองบัวแดง	นายโสธร สุยอวน	๑๑๗	ผญบ.
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองไศล	นางสาวสยาม ฤกษ์ยาม	๑๔๗	ผญบ.
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองจาน	นายณัฐพงษ์ ดวงมา	๑๗๒	ผญบ.
หมู่ที่ ๙ บ้านโนนสะอาด	นายพนมกร เสียงเย็น	๒๐๗	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแขง	นายกำน ปักชี	๑๒๗	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๑ บ้านศรีเจริญ	นายทรงพล ร้อยมาลี	๘๐	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๒ บ้านราษฎร์รังษี	นายเสนอ สามสี	๑๓๖	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองบัวทอง	นายไพศาล จันแดง	๔๖	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๔ บ้านหนองเป็ดก่า	นายไพโรจน์ สีดาคำ	๒๒	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๕ บ้านธาตุพัฒนา	นายประสิทธิ์ ละออ	๑๑๙	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๖ บ้านไร่พัฒนา	นายวัฒนา พาสึงห์	๒๒	ผญบ.
หมู่ที่ ๑๗ บ้านหนองแคเจริญสุข	นายณรงค์ชัย อรุณม	๑๑๑	ผญบ.
รวม		๒,๐๓๖	

๓. ประชากร

จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากรของตำบลดุกอึ้ง จากข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของอำเภอหนองฮี ข้อมูล ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๓๖๒ คน จำแนกเป็น ชาย ๔,๒๔๗ คน หญิง ๔,๑๑๕ คน จำนวนประชากรเปรียบเทียบ

หมู่ที่	บ้าน	๒๕๖๐			๒๕๖๑			๒๕๖๒		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านดุกอึ้ง	๒๘๕	๒๘๑	๕๖๗	๒๘๕	๒๘๒	๕๖๗	๒๗๖	๒๗๙	๕๕๕
๒	บ้านวาริเกษม	๔๗๓	๔๗๐	๙๔๓	๔๖๘	๔๖๘	๙๓๖	๔๕๘	๔๔๕	๙๐๓
๓	บ้านหนองแห้ว	๒๓๓	๑๘๘	๔๒๑	๒๓๑	๑๘๗	๔๑๘	๒๒๙	๑๘๙	๔๑๘
๔	บ้านธาตุจอมศรี	๒๑๗	๑๙๘	๔๑๕	๒๑๙	๑๙๙	๔๑๘	๒๐๗	๑๙๗	๔๐๔
๕	บ้านสีสุก	๓๒๘	๓๔๔	๖๗๒	๓๓๑	๓๔๐	๖๗๑	๓๓๑	๓๓๔	๖๖๕
๖	บ้านหนองบัวแดง	๒๑๒	๒๑๑	๔๒๓	๒๑๐	๒๐๙	๔๑๙	๒๐๔	๒๐๔	๔๐๘
๗	บ้านหนองไศล	๓๔๐	๓๐๘	๖๔๘	๓๒๙	๓๐๘	๖๓๗	๓๒๕	๓๐๒	๖๒๗
๘	บ้านหนองจาน	๓๘๘	๓๘๓	๗๗๑	๓๙๓	๓๘๐	๗๗๓	๓๒๕	๓๐๒	๖๒๗
๙	บ้านโนนสะอาด	๔๑๓	๔๐๐	๘๑๓	๔๐๗	๔๐๐	๘๐๗	๓๙๑	๓๘๘	๗๗๙
๑๐	บ้านหนองแขง	๒๘๖	๒๘๙	๕๗๕	๒๘๒	๒๙๐	๕๗๒	๓๘๙	๓๙๕	๗๘๔
๑๑	บ้านศรีเจริญ	๑๕๘	๑๗๙	๓๒๘	๑๕๖	๑๖๙	๓๒๕	๑๕๖	๑๖๖	๓๒๒
๑๒	บ้านราษฎร์รังษี	๒๙๐	๒๗๙	๕๖๙	๒๙๕	๒๘๑	๕๗๖	๓๐๘	๒๗๗	๕๘๕
๑๓	บ้านหนองบัวทอง	๙๒	๘๗	๑๗๙	๙๐	๘๘	๑๗๘	๙๑	๘๗	๑๗๘
๑๔	บ้านหนองเป็ดก่า	๔๘	๕๒	๑๐๐	๔๙	๕๒	๑๐๑	๕๒	๕๒	๑๐๔
๑๕	บ้านธาตุพัฒนา	๒๖๕	๒๓๘	๕๐๓	๒๖๔	๒๓๙	๕๐๓	๒๖๖	๒๓๔	๕๐๐

หมู่ที่	บ้าน	๒๕๖๐			๒๕๖๑			๒๕๖๒		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
๑๖	บ้านไร่พัฒนา	๔๗	๔๖	๑๐๓	๔๘	๕๗	๑๐๕	๕๗	๕๘	๑๑๕
๑๗	บ้านหนองแคเจริญสุข	๒๕๓	๒๒๖	๔๗๙	๒๕๑	๒๑๙	๔๗๐	๒๔๐	๒๑๓	๔๕๓
รวมทั้งสิ้น		๔,๓๒๘	๔,๑๘๑	๘,๕๐๙	๔,๓๐๘	๔,๑๖๘	๘,๔๗๖	๔,๒๔๗	๔,๑๑๕	๘,๓๖๒

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษา จำนวน ๖ โรงเรียน ดังนี้

- โรงเรียนบ้านวาริสสุก
- โรงเรียนบ้านธาตุจอมศรี
- โรงเรียนบ้านหนองไศล (ขยายโอกาส)
- โรงเรียนบ้านคูอิงศรีเจริญ
- โรงเรียนบ้านหนองแห้วหนองบัวทอง
- โรงเรียนบ้านหนองจาน
- โรงเรียนมัธยม ๑ แห่ง คือโรงเรียนคูอิงประชาสามัคคี และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวาริเกษม
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไศล
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว

๔.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๑๐ / ๔ แห่ง

๔.๓ การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคูอิง บ้านวาริเกษม ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลคูอิง บ้านหนองไศล ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗
- อัตราการใช้น้ำสะอาด ร้อยละ ๑๐๐

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ โครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคมที่ผ่านมาได้สนองต่อความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สภาพถนนส่วนใหญ่สัณฐานอย่างสะดวก แต่ยังเป็นถนนลูกรังและถนนดิน ขาดเป็นประจำทุกปี จึงยังคงจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นถนน คอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยาง หรือซ่อมแซมให้ใช้การได้สะดวกตลอดไป

เนื่องจากพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลค่อนข้างกว้างประชากรอยู่กระจายออกเป็นแต่ละหมู่บ้านและถูกจำกัดในเรื่องของงบประมาณจึงยังคงมีปัญหาและความต้องการของประชาชนที่รอการแก้ไขอีกจำนวนมาก

๕.๒ การคมนาคม / การจราจร

ถนนสาธารณะในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

- ๑) ถนนทางหลวงชนบทเชื่อมระหว่าง สายชะโด - อ่างสั้ง - โพนทราย เป็นถนนลาดยาง ผ่านหมู่ที่ ๔, ๙, ๑๕ ระยะทางจากหมู่ที่ ๙ ถึง อำเภอโพนทราย ๙ กิโลเมตร เป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญใช้ในการติดต่ออำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย

๒) ถนนแขวงทางหลวงชนบทเชื่อมระหว่างบ้านขาว ตำบลหนองฮี เป็นถนนลาดยาง ผ่านบ้านไร่พัฒนา ม.๑๖ บ้านหนองไส ม.๗ บ้านหนองจาน ม.๘ บ้านราษฎร์รังษี ม.๑๒การคมนาคม ถนนเส้นนี้ใช้ในการติดต่อ อำเภอหนองฮี และ อำเภอโพธิ์ทราย เป็นเส้นทางที่สะดวกในการคมนาคม

๓) ถนนองค์การบริหารส่วนตำบล/องค์การบริหารส่วนจังหวัด เชื่อมระหว่างบ้านขาว ตำบลหนองฮี - ตำบลดุกอ - สวาท ผ่านตำบลดุกอ หมู่ที่ ๑,๑๑ ส่วนที่เป็นพื้นที่ตำบลดุกอ เป็นถนนลาดยาง เป็นลูกรังในช่วงของพื้นที่อำเภอหนองฮี ระยะทาง ประมาณ ๗ กิโลเมตร

๔) ถนนทางหลวงท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจากสี่แยกบ้านวาริเกษม ม.๒ ตำบลดุกอ - บ้าน ดอนกลอย อำเภอหนองฮี ระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร

๕.๓ การโทรคมนาคม

- บ้านมีโทรศัพท์มือถือ	จำนวน	๑,๙๗๘	ครัวเรือน
------------------------	-------	-------	-----------

๕.๔ การไฟฟ้า

-จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง	จำนวน	๑๗	แห่ง
-------------------------------	-------	----	------

๕.๕ การประปา

-จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประปา	จำนวน	๑๗	แห่ง
---------------------------	-------	----	------

๕.๖ ลักษณะการใช้ที่ดิน

-ที่อยู่อาศัย	จำนวน	๔,๐๒๑	ไร่
-พื้นที่ตั้งหน่วยงานของรัฐ	จำนวน	๔๙๓	ไร่
-พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ	จำนวน	๓๐,๐๐๐	ไร่
-พื้นที่ว่างที่สาธารณะ	จำนวน	๖,๐๔๒	ไร่
-พื้นที่อื่น ๆ ประมาณ	จำนวน	๑๗,๓๑๙	ไร่

ข้อมูล : จากแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ มีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การทำไร่ การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ สัตว์ที่เลี้ยงได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ และปลา เป็นต้น สำหรับอาชีพรองลงมาได้แก่ การค้าขาย ใช้แรงงานรับจ้างทั่วไป การเกษตรมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะการทำนา ซึ่งมีประชากรร้อยละ ๘๐ เป็นชาวนา นอกนั้น ทำสวน ทำไร่ ปลูกพืชผักหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ปั้มน้ำมัน/ก๊าซ	๓	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๒	แห่ง
- โรงสี	๓๕	แห่ง

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ลำน้ำเสียใหญ่ ซึ่งไหลผ่านเกือบทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล ในปัจจุบันแหล่งน้ำนี้มีสภาพต้นเขิน บางส่วน ยังไม่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งในอนาคตจะพัฒนาปรับปรุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว และการทำประมง หมู่บ้าน เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำประมงหาเลี้ยงชีพและรายได้ของราษฎรในท้องถิ่น

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประเพณีและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาวตำบลดุกอคือ ฮีตพ้อ ครองแม่ เผื่อแผ่ลูกหลาน สงกรานต์ชาว ดุกอ ซึ่งขึ้นเป็นประเพณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้เป็นประเพณีประจำตำบลจัดทำทุกปีและได้ ดำเนินการมาแล้วในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ประชาชนให้ความร่วมมือและให้ความสนใจเป็นอย่างดี และองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ ยังคงสืบสานวัฒนธรรมพื้นบ้านของแต่ละหมู่บ้าน เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ แห่กันหลอน สงกรานต์ สงน้ำดอนธาตุ ฯลฯ ไว้เป็นอย่างดี และจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนต่อไปให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นสืบไป ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ ป่าโนนหนามแท่ง และป่าสงวนแห่งชาติดงเบ็ดก่า ที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งอาหารของคนใน ท้องถิ่น

๙.๒ ป่าดงลิง ซึ่งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๑๑ เป็นป่าที่มีความอุดมสมบูรณ์และมีลิง อาศัยอยู่เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวของคนในพื้นที่ตำบลดุกอและพื้นที่ตำบลใกล้เคียงได้มาเยี่ยมชม และให้อาหารลิงเป็นอย่างดี

๑๐. อื่นๆ

๑๐.๑ บุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๕๐ คน ส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วนดังนี้ และหน่วยตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานท้องถิ่น ๒ คน)

๑. นางสาวนันทพร เศษลือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นายสวัสดิ์ เชิงหอม รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๑ คน

๑. นายทศพล เพ็ญโคตร นักบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน ปลัด อบต.ดุกอ
๒. นางสาวกัลยาณี ปาจิตติ นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ
๓. นายชาญชัย จันทพัฒน์ นิติกร ชำนาญการ
๔. นางสาวโสภิตา ไชยการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ
๕. นางจารุณี หินซุย เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน
๖. นายปณณวิทย์ วีระพันธ์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ภัย ปฏิบัติงาน
๗. นายลำพูล ศักดิ์เทวิน พนักงานขับรถยนต์
๘. นายวิรัตน์ คำไฮ พนักงานควบคุมเครื่องสูบน้ำ
๙. นายอุดม สุขหนองหว้า พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)
๑๐. นายทองแดง กลางเมือง นักการภารโรง
๑๑. นายสมควร สระบุรี พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๑๒. นางสาวอรสา แสนเสน่ห์ พนักงานทั่วไป (งานกิจการสภา)
๑๓. นางสาวบุญรอด โสสิสุข พนักงานทั่วไป
๑๔. นายนิพนธ์ เพ็งศรี ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๕. นางสาวโณธิดา วงศ์บุตตา ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| ๑๖. นางธรรณญา ดวงมา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๑๗. นายประกาศิต ดวงมา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา |
| ๑๘. นายวินัย วงบุคดา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ |
| ๑๙. นางสาวสุพิชชา หนึ่งไธสง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข |
| ๒๐. นางสาววิชุดา บัวพันธ์โพน | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร |
| ๒๑. นางปัทมาภรณ์ วงษ์วาสน์ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |
- ๒) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ คน
- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. นายปิยะณัฐ สุทธิธรรม | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๒. นางสาวนิตยา พันพลู | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง |
| ๓. นางสาวจินดารัตน์ ราชภักดี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๔. นายจักรพงษ์ บ่อชน | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๕. นางสาวธัญญาภรณ์ ขมิ้นทอง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๖. นายทรัพย์ทวี รัตนศรี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
- ๓) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙ คน
- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ๑. นายภาสพงษ์ เลห์กล | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๒. จ.ส.ต.สุริยา สีสาวแห | นายช่างโยธาชำนาญงาน |
| ๓. นางสาวมลฤดี ทวีสาร | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๔. นายตรรกวิท เวียงแก้ว | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๕. นายเสน่ห์ วิริยจะ | ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ |
| ๖. นายอภิรักษ์ เวียงแก้ว | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ |
| ๗. นายสุพล โสสีสุข | ผู้ช่วยนายช่างโยธา |
| ๘. นายสันติ ผลอ้อ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๙. นายพศวัต ตีวงษา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา |
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑๒ คน
- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. นางตะวันฉายศรดา โคตรพูลชัย | นักวิชาการศึกษา รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา |
| ๒. นางพิมพ์า วิเศษวงษา | ครูชำนาญการ |
| ๓. นางเพชร ศรีชานตร | ครูชำนาญการ |
| ๔. นางคำมูล ฤทธิ์ภักดี | ครูชำนาญการ |
| ๕. นางสาวจิตรลดา โสสีสุข | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว) |
| ๖. นางสาวธัญวรัตน์ มุขมนตรี | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๗. นายนัฐวุฒิ หนองนา | ผู้ช่วยนักสหนาการ |
| ๘. นางสาวกัญญาณัฐ ภาสว่าง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๙. นางสาวรัชดาภรณ์ สมสิงห์ | ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านวารี-สีสุก) |
| ๑๐. นางสาวสุกานดา อุดะมา | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านหนองไศล) |
| ๑๑. นางสาวชลธิชา สุขหนองหว้า | ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไศล) |
| ๑๒. นายจิตการ วิเศษวงษา | ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว) |

๑๐.๒ ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับมัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	จำนวน	๗	คน
อนุปริญญา	จำนวน	๘	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๒๘	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๗	คน

๑๐.๓ บทบาท/การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการทางการเมืองและการบริหาร

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูคตมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหาร ส่วนตำบลเสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๖,๗๙๔ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๖,๗๙๔ คน

๑๐.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและสวัสดิการของประชาชน

- องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน ความจุ ๑๐,๐๐๐ ลิตร สำหรับใช้ในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อช่วยเหลือแก่ประชาชนในชีวิตและทรัพย์สินในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้
 - ๑) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จำนวน ๕ คน
 - ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ คน
 - ๓) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คน
 - ๔) สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๑๓๖ คน
- มีหน่วยกู้ชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคต จำนวน ๑ หน่วย มีชุดปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น จำนวน ๑๐ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูคต มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ให้พอเพียงและมีคุณภาพในการสัญจร และขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน รวมทั้งการติดไฟฟ้าตามสถานที่สาธารณะ
- ๑.๓ สร้างปรับปรุงแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร โดยการขุดสระน้ำ บ่อน้ำดื่มและระบบประปา

- ๑.๔ สร้างปรับปรุง อาคารและสถานที่ สาธารณะให้พอเพียง และมีคุณภาพ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้/โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ไม่มีแหล่งเงินทุนสนับสนุนในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค/น้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ/มีปัญหา

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาน้ำเสีย /ขยะจากชุมชนต่างๆ

๖.๒ แหล่งน้ำพื้นที่มีน้ำน้อย ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภค

ได้

๖.๓ แหล่งน้ำสาธารณะต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๔ ปัญหาตัดไม้ทำลายป่า / บุกรุกที่สาธารณะ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรที่ให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล, ถนน คสล. วางระบบระบายน้ำ

๑.๒ เส้นทางขนส่งผลิตผลทางการเกษตร ให้มีความสะดวกและให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่มีความเหมาะสม/ทันสมัย

๒.๕ มีระบบการจัดการด้านการผลิตสินค้าและตลาด

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงในชุมชนหรือที่สาธารณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๗.๒ การบริหารโดยความโปร่งใสและเป็นธรรมในเรื่องของโครงการและงบประมาณ
- ๗.๓ การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็วและเท่าเทียม
- ๗.๔ ป้องกันปราบปรามการทุจริตให้หมดไปจากองค์กร เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล
- ๗.๕ ประสานงานและสนับสนุนกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ในตำบลให้มีบทบาทมากขึ้น
- ๗.๖ สร้างเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ในองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในตำบล

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป้าหมายหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ประชาชนมีชีวิตที่ดีพร้อม สภาพแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อง (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ งานด้านการคมนาคมและขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ งานด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ เพื่อป้องกันน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก และการขุดน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๓ งานด้านผังเมืองการควบคุมอาคาร นำผังเมือง/ผังชุมชนมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน
- ๑.๔ การบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรแหล่งลุ่มน้ำอย่างเป็นระบบ
- ๑.๕ การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ งานด้านสวัสดิการสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๒ งานด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ และการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป
- ๒.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติด และป้องกันกลุ่มเสี่ยง และประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ด้วยการร่วมพลังทุกภาคส่วน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ งานด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน สนับสนุนการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ข่าวสารเพื่อการพัฒนาชุมชน การสื่อสารใน ชุมชน ตลอดจนการสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาชุมชน ความเสมอภาค เสรีภาพ
- ๓.๒ งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หามาตรการเชิงป้องกัน และกำหนดเป็นแผนงานไว้ในแผนพัฒนาสามปี การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการจัดการสาธารณภัยของผู้บริหาร ข้าราชการท้องถิ่น และประชาชน การชักจูงการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย การจัดหาสถานที่และอุปกรณ์การช่วยเหลือเพื่อบูรณาการร่วมกัน เมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้นในพื้นที่
- ๓.๓ งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้สำรวจจุดที่มักเกิดเหตุร้าย ภัยอันตรายจากกลุ่มมิจฉาชีพ สร้างเครือข่ายสื่อสารการแจ้งเหตุ และหามาตรการป้องกันเพื่อลด จำนวนการเกิดเหตุร้ายขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

- ๔.๑ งานด้านการส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๒ งานด้านการพาณิชยกรรม สำรวจหาสถานที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ที่เหมาะสมกับการค้าขายและสร้างรายที่มั่นคงให้แก่กลุ่มผู้ค้าขาย เพื่อเตรียมมาตรการรองรับใน แผนพัฒนาสี่ปี
- ๔.๓ งานด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสถานที่ กลุ่มอาชีพ อาหารและเส้นทางคมนาคมเพื่อสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ในท้องถิ่น
- ๔.๔ งานด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ที่ได้มาตรฐานพัฒนาฝีมือแรงงาน วิสาหกิจชุมชน ให้ความสำคัญกับแรงงานทั้งระบบ นอกระบบ และส่งเสริมการมีงานทำ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและบำรุงรักษาป่าและน้ำอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะ โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ การขุดลอกพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ การทำฝายชะลอน้ำในแหล่งน้ำสำคัญๆ ของชุมชน

๕.๓ การปลูกป่าเพื่อเก็บรักษาน้ำใต้ดิน

๕.๔ การบูรณาการในการจัดหาเครื่องจักรเพื่อการขุดเจาะบาดาลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ งานด้านการศึกษา ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย

๖.๒ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการสำรวจข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น รวบรวมเป็นองค์ความรู้เผยแพร่ให้แก่คนในท้องถิ่น โดยสนับสนุนให้มีการต่อยอดขยายความคิด แปลงเป็นจุดเด่นให้แก่ผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น

๖.๓ ส่งเสริมสืบทอดองค์ความรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ศูนย์กลางการศึกษา วัฒนธรรมในกลุ่มประชาคมอาเซียน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มาตรฐานมั่นคงถาวรอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดทั้งปี และเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านเศรษฐกิจเพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้มาตรฐาน มั่นคงถาวรอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดทั้งปี และเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านเศรษฐกิจ

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางด้านเศรษฐกิจระดับบุคคล ครัวเรือน และชุมชน/องค์กร ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ใน พื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยน้อมนำเอาปรัชญาแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต

๓. การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

เพื่อการเตรียมความพร้อมแก่สังคมให้ประชากรในตำบลถูกอึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ของระบบเศรษฐกิจและสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่ คุณธรรมและจริยธรรม มีวัฒนธรรมอันดีงามและการศึกษาหล่อหลอมชีวิต เพื่อนำตำบลถูกอึงให้เป็นเมืองน่าอยู่ ตามนโยบายของผู้บริหาร

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อบูรณาการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาโดยเน้นการสร้าง ความสมดุลและบริหารจัดการการใช้ประโยชน์ การอนุรักษ์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้การมีส่วนร่วมของเอกชน และท้องถิ่น และทรัพยากรดินมีความเหมาะสมกับการเกษตร บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพบำบัด กำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลอย่าง เป็นระบบ

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

อนุรักษ์ รักษา พัฒนาวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของชุมชนให้คงอยู่และสืบสานสู่คนรุ่นต่อไปพัฒนาแหล่งเรียนรู้องค์ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างนวัตกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมในกลุ่มเยาวชนและศิลปินรุ่นใหม่ สร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัยให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น โดยการพัฒนาให้มีความรู้คู่คุณธรรม สนับสนุนให้ปราชญ์ชาวบ้าน สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ร่วมมือกับหน่วยงานราชการและชุมชนในการจัดองค์ความรู้

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดร้อยเอ็ด ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ ที่ก่อสร้าง และได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา
๒. ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการสาธารณสุข จำนวนระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการที่ก่อสร้าง และได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้ใช้ได้ต่อเนื่อง
๓. ร้อยละของถนนที่มีเครื่องหมายบังคับ มีการติดตั้งไฟจราจร (ไฟกระพริบ)

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นกลุ่ม / องค์การการผลิต
๓. การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
 ๑. ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 ๒. อัตราการเจ็บป่วยของประชากรที่ลดลง
 ๓. ร้อยละที่ลดลงของครัวเรือนที่ยากจน
 ๔. สัดส่วนคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน คดียาเสพติดที่ลดลง
 ๕. ร้อยละของประชาชนได้รับการพัฒนาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ร้อยละของทรัพยากรดินที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการเกษตร
๒. ร้อยละของทรัพยากรน้ำที่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
๓. ร้อยละของครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ
๔. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่ได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
๓. ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ
๔. ร้อยละของงานศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการอนุรักษ์
๕. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตแบบวิถีชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้
๒. ร้อยละของโครงการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชากรที่มาใช้สิทธิเลือกตั้ง
๔. ร้อยละของจำนวนวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงานที่เพิ่มขึ้น
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของภาษีที่จัดเก็บในแต่ละปี
๖. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของ อบต.

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) การได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) สภาพแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)จากผลการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาสามปีที่ผ่านมา บริหารส่วนตำบลคูอิงได้มีการพัฒนาที่ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการเมืองการบริหาร ภายใต้กรอบของหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหา ความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากถูกจำกัดโดยงบประมาณ จึงยังคงมีปัญหา ความต้องการของประชาชนที่รอการแก้ไขอีกจำนวนมาก

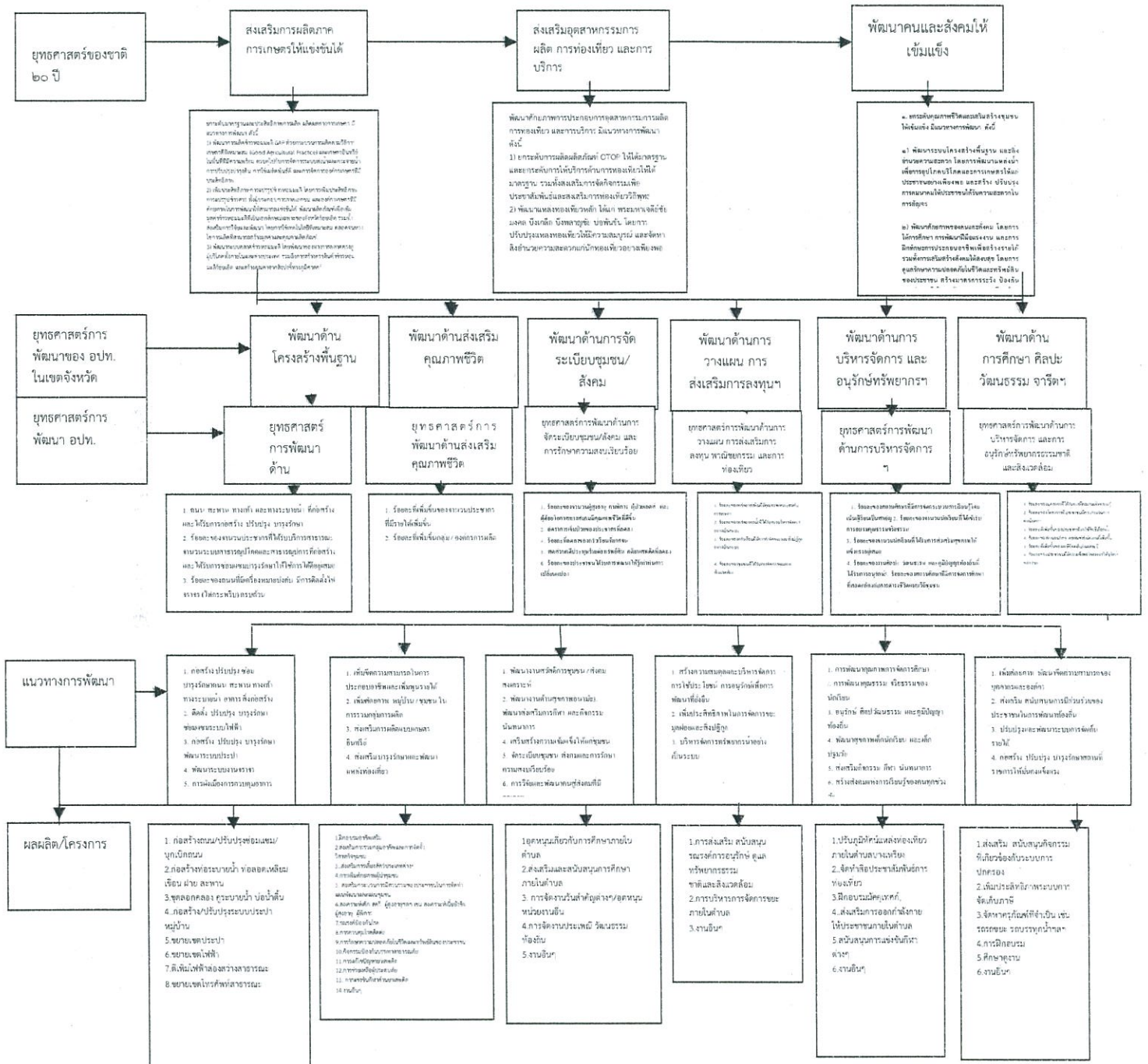
๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จุดแข็ง (STRENGTHS : S)	จุดอ่อน (WEAKNESSES : W)
๑. เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพ ๒. ราษฎรมีการสืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญ ๔. ชุมชนน่าอยู่ คนมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ๕. เป็นแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น ๖. มีทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่อุดมสมบูรณ์ ๗. มีแรงงานจำนวนมากและราคาถูก ๘. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๙. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว และมันสำปะหลัง เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ ๑๐. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ๑๑. มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อบต.กับส่วนราชการในพื้นที่ ๑๒. มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ	๑. มีปัญหาภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี ๒. ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ ๓. เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืช ๔. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตร ๕. การพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ครอบคลุม ๖. ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ ๗. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหาร ๘. คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมือง ๙. ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้ ๑๐. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง ๑๑. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับ แรงงานว่างงานนอกฤดูกาล ๑๒. อบต.คูอิง ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ ประกอบกับเครื่องมือไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณจำกัด
โอกาส (OPPORTUNITIES : O)	อุปสรรค (THREATS : T)
๑. นโยบายของรัฐบาล/จังหวัดที่เน้นการปกป้องเขตชุมชน ๒. นโยบายของรัฐในการรักษาความมั่นคงของชาติ ๓. นโยบายการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ๔. นโยบายการศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ๕. นโยบายการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน ๖. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ๗. นโยบายส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในการประชาคมอาเซียน ๘. นโยบายการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม ๙. นโยบายการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการก่อสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ๑๐. นโยบายการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ๑๑. นโยบายการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ๑๒. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	๑. ประชาชนมีความแตกแยกทางด้านความคิดในด้านการพัฒนาประเทศ ๒. สังคมเกิดการแบ่งแยกชนชั้นการได้รับการบริการทางสังคมไม่เท่าเทียมกัน ๓. เกิดการซึมซับวัฒนธรรมจากชาวตะวันตกมากเกินไปวัฒนธรรมและประเพณีทางสังคมเปลี่ยนไป ๔. ปัจจัยเสี่ยงที่เป็นปัญหาสุขภาพมีเพิ่มมากขึ้นประชาชนขาดความตระหนักในการป้องกันสุขภาพเบื้องต้น ๕. เศรษฐกิจชะลอตัว ข้าวของราคาแพง ๖. ปัจจัยการผลิตสูง ได้ผลผลิตน้อย ๗. ไม่มีระบบบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ๘. การจัดสรรงบประมาณล่าช้า เกิดอุปสรรคในการบริหาร ๙. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจถ่ายโอนแต่งบประมาณไม่มีในการบริหารจัดการ ๑๐. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ๑๑. การเมืองไม่นิ่งมีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยครั้งทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงยากต่อการปฏิบัติ ๑๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน ๑๓. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

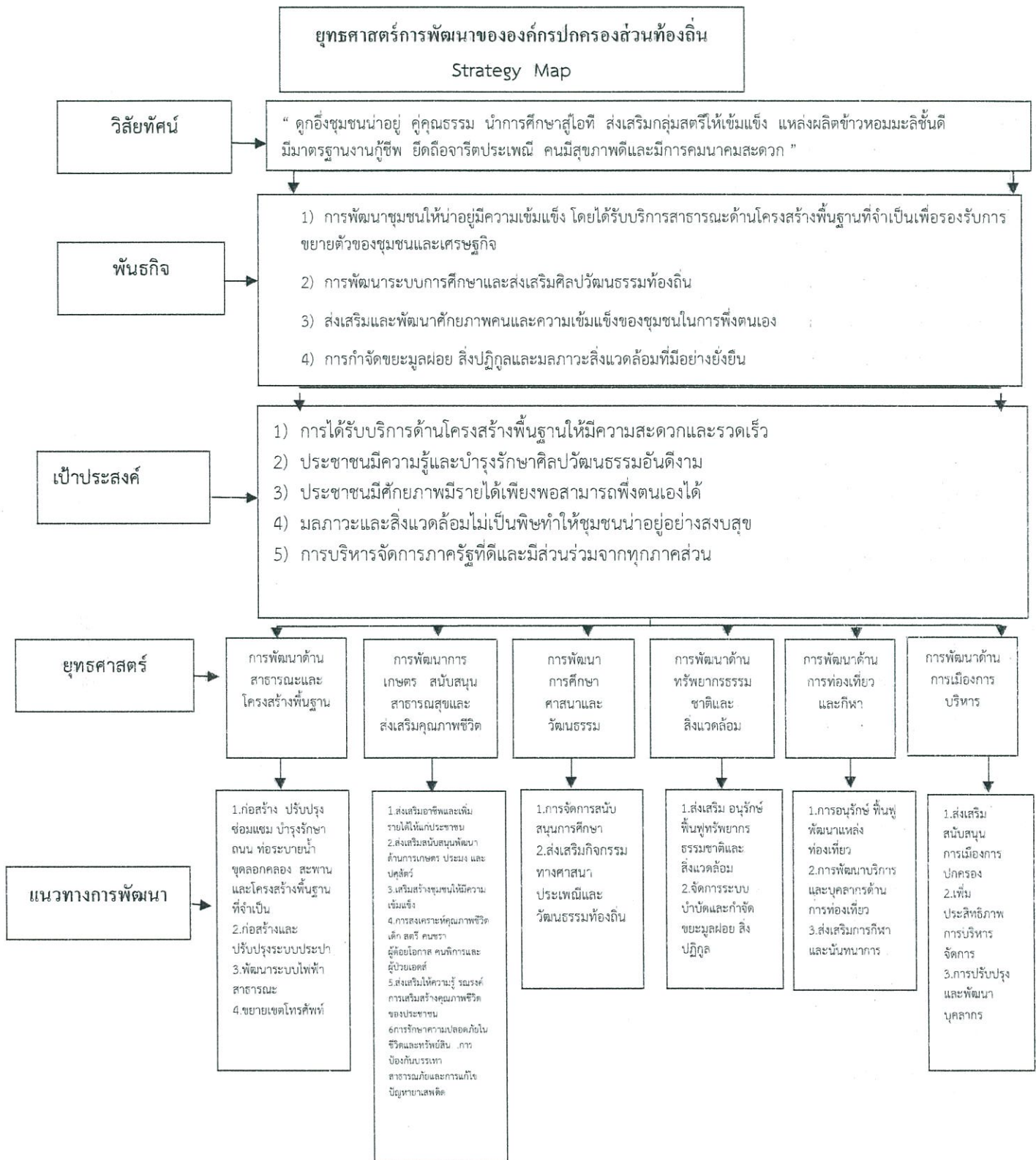
โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

3.4 โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอุกอ้ง พ.ศ.2561-2564



๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (Strategic map)

แผนที่ยุทธศาสตร์



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๔ สำนัก ๔ ส่วน แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจ ที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับชั้นจากหัวหน้าส่วน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาอบต. มีจำนวนมากกว้างประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งาน ปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็น ต้องใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

โอกาส (Opportunities – O)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ สนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัยฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงานพัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ชนบทธรรมนิยมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชน ญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

อุปสรรค (Threats – T)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาลดต่ำกว่าเกณฑ์-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคราชการต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

รัฐบาลมีแนวโน้มลดงบประมาณจัดสรร และงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาน้อยลง

๓. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลถูกอิงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจะนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุกองค์ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.ด้านการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี
- ๗.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร
- ๘.การควบคุมอาคาร
- ๙.การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาตำบล

๖.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑.การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๒.การส่งเสริมกีฬา
- ๓.การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๔.ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย

- ๑.การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒.ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๓.การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- ๔.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๑.๔ ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑.บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒.การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓.การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.๑.๕ ด้านการบริการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การดูแลที่สาธารณะ

๖.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๑.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๖.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของ อบต.อาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของ อบต.อาจจะทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบผังเมือง และการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยที่ อบต. อาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของ อบต. อาจดำเนินการ ได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก.

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อี่ เป็นการประเมินวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่นและโอกาส ข้อจำกัด อุปสรรคที่เป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประเมินสถานการณ์ ของท้องถิ่นในปัจจุบัน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย

จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับการควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ

ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อี่ง มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการดังกล่าว เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลคู่อี่ง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อี่ง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไม่ยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่

๑.๑ S หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่

๒.๑ O หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T หมายถึง เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อิ่ง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑.ส่วนมากมีเงินเดือน รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก ภายนอก (SWOT)
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อิ่ง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนามาก ภัยพิบัติทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและการกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง สภาพพื้นที่ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ รวมทั้งปัญหาความต้องการ นโยบายผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่าง ๆ ในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.คูอิง	โครงสร้างใหม่ อบต.คูอิง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานการคลัง ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานบริหารงานคลัง ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	

โครงสร้างเดิม อบต.ดุกอึ้ง	โครงสร้างใหม่ อบต.ดุกอึ้ง	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔.๓ งานศูนย์เยาวชนและกีฬา ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๕ งานการศึกษาปฐมวัย	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔.๓ งานศูนย์เยาวชนและกีฬา ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๕ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๖ งานธุรการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมกรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่ายด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามแบบที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอึ้ง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอึ้ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ รวมทั้งสิ้น ๖๔ ตำแหน่ง

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๙ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๘ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๔ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล

๑ อัตรา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อนปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม กับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเน แนวโน้มการเพิ่ม/ลด ของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาฝนแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๑.๓ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๑.๔ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อึ่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ อบต. และเพื่อให้การบริหารงานของ อบต. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลคูگی้ง อำเภอนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๓ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	-	+๑	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-
	กองคลัง								
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา ของ ก.อบต.
๒๘	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง การสรรหา ของ ก.อบต.
๔๘	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๙	ผู้ช่วยนักสันนทานการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไศล								
๕๓	ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว</u>								
๕๖	ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวารี - สีสุก</u>								
๕๙	ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
๖๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	รวม	๕๙	๕๙	๖๔	๖๔	-	+๕	-	

ข้าราชการ มีคนครอง	๑๑	๒๐
ข้าราชการ กรอบเดิมว่าง	๙	
พนจ.ภารกิจ มีคนครอง	๒๔	๒๖
พนจ.ภารกิจ กรอบเดิมว่าง	๒	
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	๑๐	๑๒
พนจ.ทั่วไป กรอบเดิมว่าง	๒	
เงินอุดหนุน (ครู ๓ คน + พนจ.ภารกิจ ๒ คน)	๕	๖
เงินอุดหนุน (ครู) (ว่าง)	๑	
รวม >>>	๖๔	๖๔

ตรวจสอบถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ.....

(นางสาวนันทพร เศษลือ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

ตรวจสอบถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ.....

(นายอนันตสิทธิ์ ปิCHAN)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ว่างจะมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	478,560	168,000	1	1	1	-	-	16,440	16,440	18,120	749,400	765,840	783,960	(39,880 ร้อยปี 2 พ.ศ.65)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	424,560	42,000	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880 ร้อยปี 2 พ.ศ.65)
สำนักงานปลัด 01																		
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	362,640	42,000	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	308,040	0	1	1	1	-	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	(25,670)
5	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
6	นิสิต	ช.ก.	1	1	342,720	54,000	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,080	410,160	423,480	436,560	(28,560)รวม พ.ศ. 4,500%
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ก.	1	1	249,360	0	1	1	1	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
8	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	1	-	253,680	0	1	1	1	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(ว่าง)
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	1	282,240	0	1	1	1	-	-	9,000	9,000	12,120	291,240	300,240	312,360	(23,520)
พนักงานจ้าง																		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	226,080	0	1	1	1	-	-	9,120	9,480	9,840	235,200	244,680	254,520	(18,840)
11	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	204,360	0	1	1	1	-	-	8,280	8,520	8,880	212,640	221,160	230,040	(17,030)
12	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	196,680	0	1	1	1	-	-	7,920	8,280	8,520	204,600	212,880	221,400	(16,390)
13	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		1	1	143,880	0	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	149,640	155,640	161,880	(11,990)
14	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	137,760	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,280	149,040	155,040	(11,480)
15	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		1	1	133,440	0	1	1	1	-	-	5,400	5,640	5,880	138,840	144,480	150,360	(11,120)
16	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข		1	1	156,720	0	1	1	1	-	-	6,360	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	(13,060)
17	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์		1	1	137,520	0	1	1	1	-	-	5,520	5,760	6,000	143,040	148,800	154,800	(11,460)
18	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	-	0	0	0	1	1	-	+1	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200	(กำหนดเพิ่ม 15,000)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
19	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
20	นักการภารโรง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	คนงานเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะไฟฟ้า)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	พนักงานดับเพลิง		1	-	0	0	0	1	1	-	+1	0	108,000	0	0	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม 9,000)
กองคลัง (02)																		
27	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ศูนย์รวมรายการของหน่วยงาน
28	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	382,560	18,000	1	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	(ว่าง)
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.บ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		1	1	156,720	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	(13,060)
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	(12,330)
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	(11,960)
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	กองช่าง (03)																		
38	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
39	นายช่างโยธา	ป.บ./ช.บ.	1	1	299,640	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
40	เจ้าพนักงานประปา	ป.บ./ช.บ.	1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	297,900	9,720	0	297,900	307,620	(กำหนดเพิ่ม 24,825)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	137,520	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,040	148,800	154,800	(11,460)
42	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	151,680	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,800	164,160	170,760	(12,640)
43	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	132,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
44	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)
45	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	145,200	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,080	157,200	163,560	(12,100)
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	157,320	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,680	170,280	177,120	(13,110)
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
48	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	108,000	0	0	108,000	108,000	(กำหนดเพิ่ม 9,000)
	กองการศึกษา (04)																		
49	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ศูนย์รวมโรงเรียนเทศบาล
50	นักวิชาการศึกษา	ช.บ.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
51	ผู้ช่วยนักสืบพินาศ		1	1	234,600	0	1	1	1	-	-	-	9,480	9,840	10,200	244,080	253,920	264,120	(19,550)
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	140,160	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,800	151,680	157,800	(11,680)
53	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
54	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	-	0	0	0	1	1	-	+1	-	0	180,000	7,200	0	180,000	187,200	(กำหนดเพิ่ม 15,000)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)																		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไหล																		
55	ครู		1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
56	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
57	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว																		
58	ครู		1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
59	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	34,560	0	1	1	1	-	-	-	1,440	1,440	1,560	36,000	37,440	39,000	เงินอุดหนุน/สมทบ
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
60	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวาวี - สีสุก																		
61	ครู		2	1	-	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
62	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
63	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเต็ม
	รวม		64	50	11,294,580	450,000	59	64	64	-	+5	-	722,280	1,258,980	421,200	12,155,940	13,414,920	13,836,120	
	ประมาณการผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,823,391	2,012,238	2,075,418	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,979,331	15,427,158	15,911,538	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.79	26.06	25.60	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 56,385,000 บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 59,204,250 บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 62,164,463 บาท

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 $(53,700,000 \times 5\% + 2,685,000 = 56,385,000)$

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 $(56,385,000 \times 5\% + 2,819,250 = 59,204,250)$

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 $(59,204,250 \times 5\% + 2,960,212.5 = 62,164,463)$

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 56,385,000 บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (53,700,000*5% + 2,685,000 = 56,385,000)
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 59,204,250 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (56,385,000*5% + 2,819,250 = 59,204,250)
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 62,164,463 บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (59,204,250*5% + 2,960,212.5 = 62,164,463)

ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

1. คัดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = $(13,979,331 \times 100) = 24.79$ เปอร์เซนต์
56,385,000
2. คัดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = $(15,427,158 \times 100) = 26.06$ เปอร์เซนต์
59,204,250
3. คัดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = $(15,911,538 \times 100) = 25.60$ เปอร์เซนต์
62,164,463

ลงชื่อ  ผู้จัดทำ
(นางสาวกัลยาณี ปาจิตดี)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการ
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นายทศพล เพ็ญโคตร)

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นายสวัสดิ์ เจริญหอม)

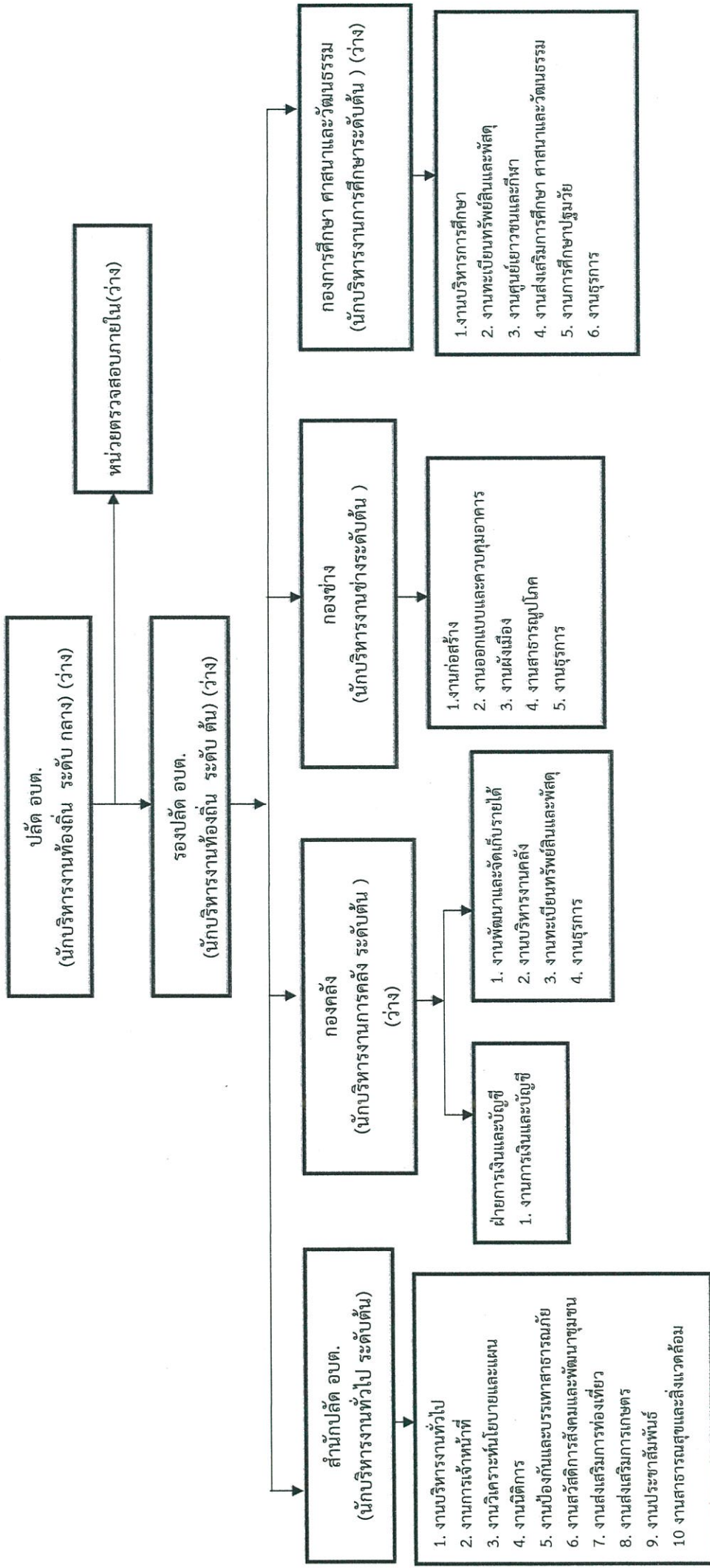
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวนันทิพร เศษลือ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

ลงชื่อ  ผู้รับรอง
(นายอนันตสิทธิ์ ปิชาณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลูกช้าง

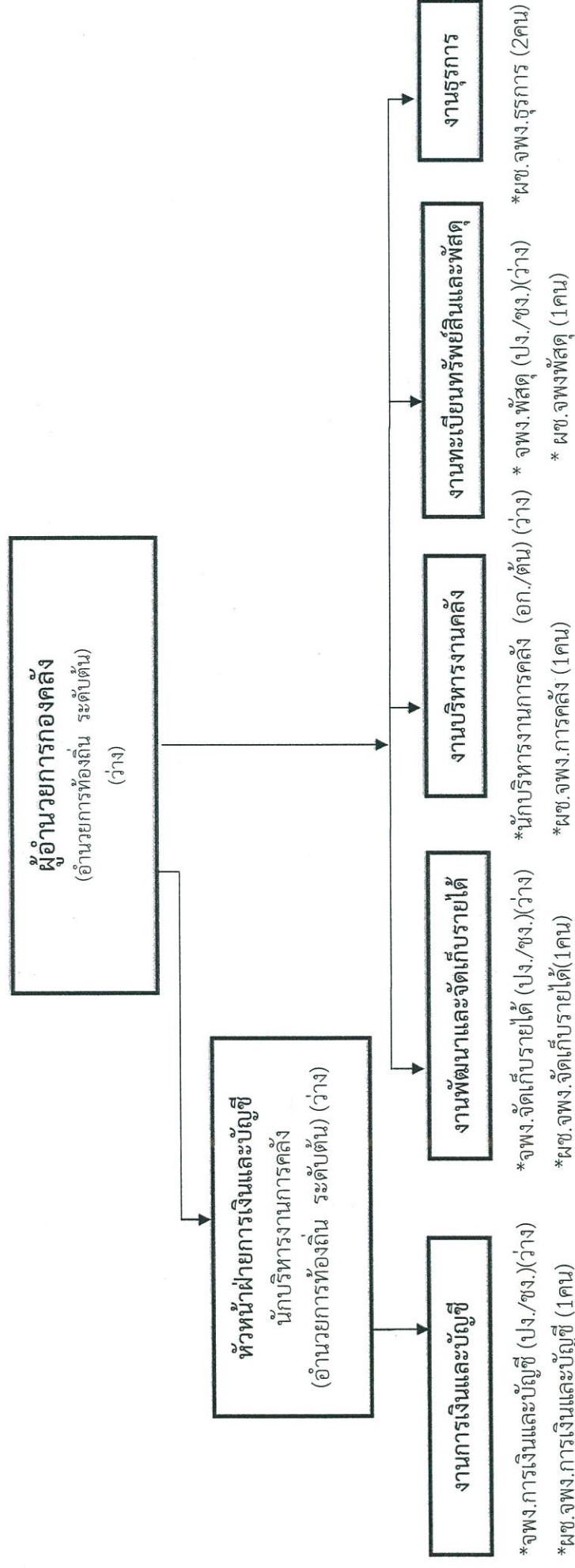
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับครั้งที่ ๒)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู้อึ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด



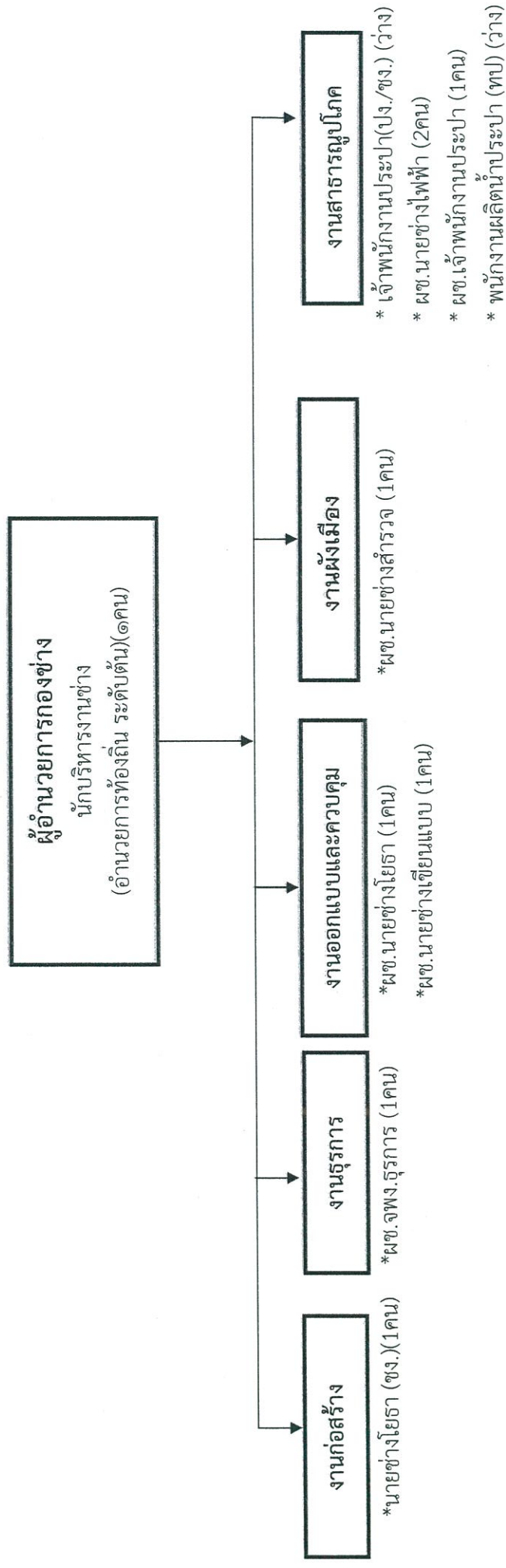
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น				บริหารท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	ปง/ชง.	ชก.	ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	1	2	-	-	4	-	-	-	-	2	-	-	1	1	-	11	3	26	10	50
ตำแหน่งว่าง	-	-	4	-	-	2	-	-	-	3	-	-	-	-	-	9	1	2	2	14

โครงสร้างองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อึ่ง (กองคลัง 02)

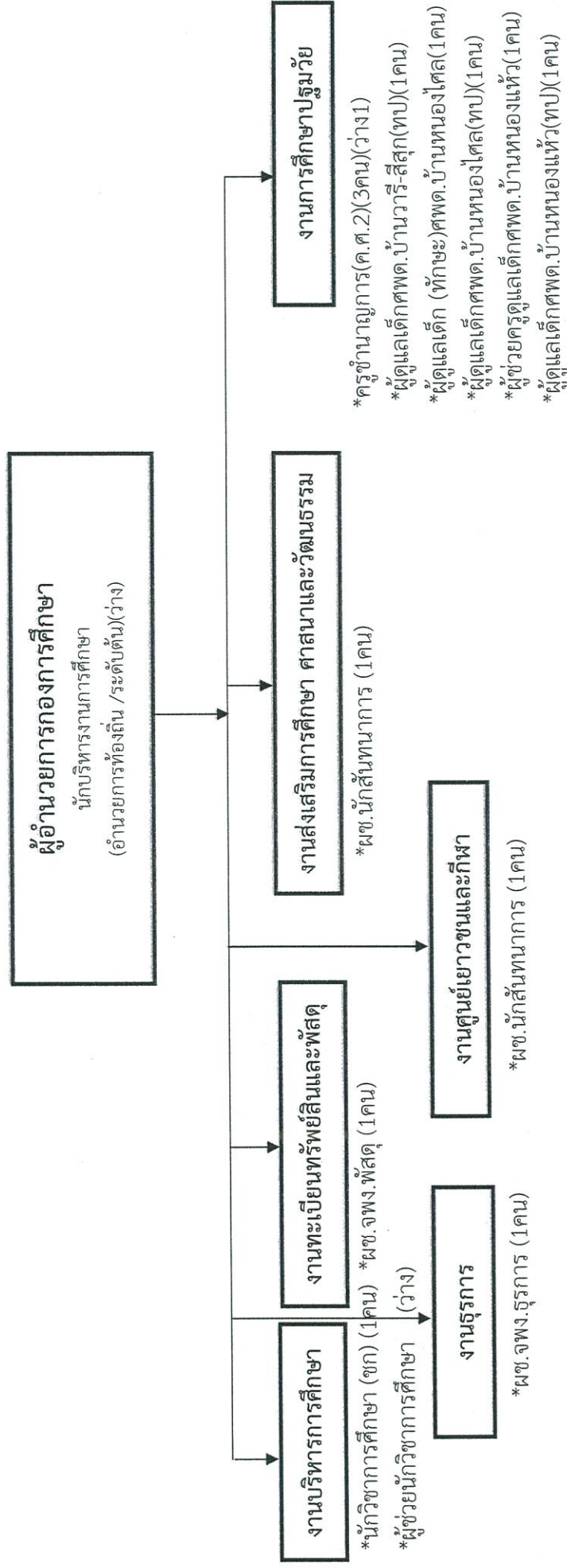


ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล		พนักงานจ้าง		รวม
	ป.ง.	ช.ง.	ป.ง./ช.ง.	อ.ส.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง	ส่วนตำบล		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		6	-	6
ตำแหน่งว่าง	-	-	3	-	-	-	-	-	2	-	-	5		-	-	5

โครงการสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อึ่ง (กองช่าง 03)

[illegible]

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคู้อึ่ง (กองการศึกษา ฯ 04)



ระดับ	ทั่วไป					วิชาการ			อำนวยความสะดวก			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	5	3	12
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	3

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน		
1	นางสาวนัฏภัทร เศษเชื้อ	ปริญญาโท	47-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	47-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560 (39,880 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	646,560	
2	นายสวัสดิ์ เจริญหอม	ปริญญาตรี	47-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	47-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560 (31,880 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	424,560	
	สำนักงานปลัด												
3	นายทศพล เพ็ญโคตร	ปริญญาตรี	47-3-01-0102-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	47-3-01-0102-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	409,320 (34,110 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	451,320	
4	นางสาวโสภิตา ไชยการา	ปริญญาตรี	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	349,320 (29,110 X 12)	-	-	349,320	
5	นางสาวกัญญาณัฏ ปาจิตติ	ปริญญาโท	47-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	47-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	435,720 (36,310 X 12)	-	-	435,720	
6	นายชาญชัย จันทพัฒน์	ปริญญาตรี	47-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	47-3-01-3105-001	นิติกร	ช.ก.	382,560 (31,880 X 12)	-	54,000 (4,500 X 12)	436,560	
7	นางจารุณี หินขุย	ปริญญาตรี	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	280,440 (23,370 X 12)	-	-	280,440	
8	ว่าง	ปริญญาตรี	47-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	47-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	355,320 (9,740 + 49,480) / 21 X 12)	-	-	355,320	
9	นายปิ่นณวิชัย วีระพันธ์	ปริญญาตรี	47-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	47-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง.	313,440 (25,660X 12)	-	-	313,440	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นายนิพนธ์ เพ็ชรศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	248,880 (20,740 X 12)	-	-	248,880	
11	นางสาววิชุดา บัวพันธ์โพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	225,000 (18,750 X 12)	-	-	225,000	
12	นางสาวไฉยา วังศุขดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	216,600 (18,050 X 12)	-	-	216,600	
13	นางปัทมากรณ วงษ์วานัน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	158,400 (13,200 X 12)	-	-	158,400	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน ค่าตอบแทน		
14	นายประภาสิต ดวงมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	151,680 (12,640 X 12)	-	-	151,680	12,640
15	นางธรรณญา ดวงมา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	147,000 (12,250 X 12)	-	-	147,000	12,250
16	นางสาวสุพิชา หนึ่งโสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	172,560 (14,380 X 12)	-	-	172,560	14,380
17	นายวิชัย วงบุตดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	150,840 (12,570 X 12)	-	-	150,840	12,570
18	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	180,000 (15,000 X 12)	-	-	180,000	15,000 (ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป													
19	นายลำพูล ศักดิ์เทวิน	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
20	นายทองแดง กลางเมือง	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
21	นายสมศวรร สระบุรี	ม.3	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
22	นายวิรัตน์ คำไธ	ม.3	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
23	นางสาวบุญรอด โสสีสุข	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
24	นางสาวอรสา แสนสณฑ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)	-	-	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
25	นายอุดม สุขหนองหัว	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้าไฟฟ้า)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระบะเข้าไฟฟ้า)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
26	(ว่าง)		-		-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000 (ว่าง)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการทำงานตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน		
	กองคลัง												
27	(ว่าง)	ปริญญาโท	47-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 ((15,430 + 50,170) / 21 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	411,600	
28	(ว่าง)	ปริญญาตรี	47-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	47-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 ((15,430 + 50,170) / 21 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	435,600	
29	(ว่าง)	ปวส.	47-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	47-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900 ((8,750 + 40,900) / 21 x 12)	-	-	297,900	
30	(ว่าง)	ปวส.	47-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	47-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900 ((8,750 + 40,900) / 21 x 12)	-	-	297,900	
31	(ว่าง)	ปวส.	47-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	47-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900 ((8,750 + 40,900) / 21 x 12)	-	-	297,900	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
32	นางสาวนิตยา พันพูล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	172,560 (14,380 x 12)	-	-	172,560	
33	นางสาวจินดารัตน์ ราชภักดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	151,920 (12,660 x 12)	-	-	151,920	
34	นายปิยะณัฐ สุทธิธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	154,440 (12,870 x 12)	-	-	154,440	
35	นางสาวธัญญารักษ์ ขันมทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	157,440 (13,120 x 12)	-	-	157,440	
36	นายพรพิทย์ทวี รัตนศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	143,760 (11,980x 12)	-	-	143,760	
37	นายจักรพงษ์ บ่อชน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	162,240 (13,520x 12)	-	-	162,240	
	กองช่าง												
38	นายภาสพงษ์ เล่ห์กล	ปริญญาตรี	47-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	47-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	382,560 (31,880 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	424,560	
39	จ.ส.ต.สุริยา สีสาวเท	ปวส.	47-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	47-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	264,480 (22,040x 12)	-	-	264,480	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงิน ค่าตอบแทน		
40	(ว่าง)	ปวส.			ปวส.	47-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประจำ	ปจ./ชง.	297,900 ((8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-	297,900 21,620 (ว่าง)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								((8,750 + 40,900) / 21 X 12)	-	-		
41	นายสุพล โสสีสุข	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	151,440 (12,620X 12)	-	-	151,440 12,620	
42	นายเสน่ห์ วิริญจะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	138,000 (11,500 X 12)	-	-	138,000 11,500	
43	นายตรกรวิท เวียงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	145,440 (12,120 X 12)	-	-	145,440 12,120	
44	นายอภิรักษ์ เวียงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	159,120 (13,260X 12)	-	-	159,120 13,260	
45	นางสาวมณฑิ ทวีสาร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	173,160 (14,430 X 12)	-	-	173,160 14,430	
46	นายพศวัตต์ ตั้งงา	ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	143,760 (11,980X 12)	-	-	143,760 11,980	
47	นายสันติ ผลอ้อ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	164,280 (13,690 X 12)	-	-	164,280 13,690	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
48	(ว่าง)						พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	9,000 (ว่าง)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
49	(ว่าง)	ปริญญาโท	47-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	47-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 ((15,430 + 50,170) / 21 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	435,600 อยู่ระหว่าง การสรรหา ขอกรมฯ	
50	นางฉวีวันฉายศรุตดา โคตรพูลชัย	ปริญญาโท	47-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	47-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	336,360 (28,030X 12)	-	-	336,360 28,030	
51	นางพิมพ์พา วิเศษวงษา	ปริญญาโท	47-3-08-6600-765	ครู		47-3-08-6600-765	ครู		336,240 (28,020X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	336,240 เงินอุดหนุน	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน		
52	นางเพชร ศรีชาเนตร	ปริญญาตรี	47-3-08-6600-766	ครู		47-3-08-6600-766	ครู		323,280	42,000 (3,500 X 12)	-	323,280	เงินอุดหนุน
53	นางคำมูล ฤทธิ์ภักดี	ปริญญาโท	47-3-08-6600-767	ครู		47-3-08-6600-767	ครู		322,800	42,000 (3,500 X 12)	-	322,800	เงินอุดหนุน
54	(ว่าง)	ปริญญาโท	47-3-08-6600-768	ครู		47-3-08-6600-768	ครู		291,240	-	-	291,240	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
55	นางสาวสุกานดา อุดมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านหนองไธล)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านหนองไธล)	-	117,480	-	-	117,480	เงินอุดหนุน/สมทบ
56	นางสาวจิตรลดา โสสีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ศพด.บ้านหนองแห้ว)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ศพด.บ้านหนองแห้ว)	-	160,080	-	-	160,080	เงินอุดหนุน/สมทบ
57	นายบุญวุฒิ หนองนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงาน	-	257,280	-	-	257,280	21,440
58	นางสาวกัญญาณัฐ ภาสว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	153,720	-	-	153,720	12,810
59	นางสาวอริยรัตน์ มุขมนตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองการศึกษา)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กองการศึกษา)	-	143,760	-	-	143,760	11,980
60	(ว่าง)	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000	-	-	180,000	15,000 (ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป												
61	นางสาวชลธิชา สุขหนองหั่ว	ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไธล)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไธล)	-	108,000	-	-	108,000	9,000
62	นางสาวรัชดาภรณ์ สมสิงห์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านวารี-สีสุก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านวารี-สีสุก)	-	108,000	-	-	108,000	9,000
63	นายจิตกร วิเศษวงษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว)	-	108,000	-	-	108,000	9,000
	หน่วยตรวจสอบภายใน												
64	(ว่าง)	ปริญญาตรี	-	-	-	47-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก.	355,320	-	-	355,320	ว่าง
									((9,740 + 49,480) / 21 X 12)				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะพัฒนาเพิ่มระดับขีดความสามารถ และส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้นทางด้านประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ความสำเร็จในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร

- ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในสายงานที่ปฏิบัติ และสามารถเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ ลักษณะงาน เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน

- การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงาน และผู้มาติดต่อรับบริการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักการและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเองหรือหน่วยงานอื่น จัดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบัน และมหาวิทยาลัยต่างๆ

- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ๑.๔ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

- ๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาความชำนาญ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานของบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

- ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน ๓ - ๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างนั้น จะมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ

๓.๔ คุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจ ที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานในภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคด้วยตนเอง

๕. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๖. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่งจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

/(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่าง...

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ
เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความ
เสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว
เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน
และไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

เพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จึงจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของ พนักงาน และพนักงานจ้าง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลคูอิง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัดตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอนันตสิทธิ์ ปิขาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย อำเภอนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด**

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง นี้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคันทรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

ข้อ ๓ ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ทุกคน มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณสภาส่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ
ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีใน
การรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
เป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องไม่ประพัตินอันอาจ
ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๓๙

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปกป้อง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลคูอิง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลคูอิง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลคูอิง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลคูอิง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อความแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลคูอิง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

(๕) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม คณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

(๒) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับ เรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่อง สำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คำนึงการชี้แจงการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับ ตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อม แห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริง ว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะ ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูگیง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลคูگیง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๐ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

ภาคผนวก

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
แบบแสดงรายการจ่ายด้านบริหารงานบุคคลนัยมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูก้อ อำเภอนางรอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ก.รายได้ประมาณการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2)

1.รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน 26,363,000 บาท
2.รายได้เงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน 33,000,000 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุนครู, เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, เอดส์)
3. งานกิจการประปา	จำนวน 337,000 บาท
รวมทั้งหมด	จำนวน 59,700,000 บาท

X 10% = 5,970,000 บาท
X 30% = 17,910,000 บาท
X 40% = 23,880,000 บาท

ข.รายการจริงสำหรับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งแล้วตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ-สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ 1 เมษายน 2565	เงินเดือน/ค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2565 x 12 เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 65	จ่ายจริง
1	นางสาวนันทภัทร เศษลือ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	39,880	478,560	1	เงินประจำตำแหน่งของ	576,000
2	นายสวัสดิ์ เจริญหอม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	31,880	382,560		ผู้บริหาร (ข้าราชการ/	
3	นายทศพล เพี้ยโคตร	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	34,110	409,320		พนักงานส่วนท้องถิ่น)	
4	นายภาสพงษ์ เล่ห์กล	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	31,880	382,560	2	เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบ	
5	นางสาวกัลยาณี ปาจิตติ	นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ/ชำนาญการ)	36,310	435,720		กับเงินเดือน เช่น	
6	นายชาญชัย จันทพัฒน์	นิติกร (วิชาการ/ชำนาญการ)	31,880	382,560		- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	
7	นางสาวโสภิตา ไชยภาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ/ชำนาญการ)	29,110	349,320		- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษา	
8	นางตะวันฉายศรดา โคตรพูลชัย	นักวิชาการศึกษา (วิชาการ/ชำนาญการ)	28,030	336,360		มลาญ	
9	จ.ส.ต.สุริยา สีสาวแห	นายช่างโยธา (ทั่วไป/ชำนาญงาน)	22,040	264,480		- เงินเพิ่มค่าครองชีพ	274,380
10	นางจารุณี หินซุย	เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป/ชำนาญงาน)	23,370	280,440		ชั่วคราวของพนักงานส่วน	
11	นายปิ่นณวิญ วีระพันธ์	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ทั่วไป/ปฏิบัติงาน)	26,120	313,440		ตำบลและลูกจ้าง	
12	นางพิมพ์พา วิเศษวงษา	ครู (ชำนาญการ)	-	-	3	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับ	
13	นางเพชร ศรีขานเตร	ครู (ชำนาญการ)	-	-		เบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/	
14	นางคำมูล ฤทธิ์ภักดี	ครู (ชำนาญการ)	-	-		พื้นที่พิเศษ	
15	นายประกาศิต ดวงมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	12,640	151,680	4	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับ	115,000
16	นายนิพนธ์ เพ็งศรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	20,740	248,880		การช่วยเหลือบุตร	
17	นายวินัย วงบุตดา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	12,570	150,840	5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับ	
18	นางธรรณญา ดวงมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (สำนักปลัด)	12,250	147,000		การศึกษาบุตรรวมถึง	
19	นางสาวสุพิชชา หนึ่งไธสง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	14,380	172,560		เงินทุนสนับสนุนการ	
20	นางสาววิชุดา บัวพันธ์โพน	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	18,750	225,000		ศึกษาแก่บุตรข้าราชการ	
21	นางสาวโณธิดา วงศ์บุตดา	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	18,050	216,600		และลูกจ้างประจำของ	
22	นางปัทมาภรณ์ วงษ์วาสน์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	13,200	158,400		ข้าราชการครู	
23	นายปิยะณัฐ สุทธิธรรม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	12,870	154,440		กรุงเทพมหานครแก่บุตร	
24	นางสาวนิตยา พันพูล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	14,380	172,560		ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	
25	นางสาวธัญญาภรณ์ ขมันทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	13,120	157,440		ของกรุงเทพมหานครและ	
26	นางสาวจินดารัตน์ ราชภักดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	12,660	151,920		ข้าราชการกรุงเทพมหานคร	
27	นายจักรพงษ์ บ่อชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนการคลัง)	13,520	162,240		มหานคร	
28	นายทรัพย์ทวี รัตนศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนการคลัง)	11,980	143,760	6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ	
29	นางสาวมลฤดี ทวีสาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนโยธา)	14,430	173,160		รักษาพยาบาล	
30	นายอภิรักษ์ เวียงแก้ว	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	13,260	159,120	7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้าน	
31	นายสุพล ไส้สุข	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	12,620	151,440		ความเจ็บป่วยนอกเวลา	

ที่	ชื่อ-สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ 1 เมษายน 2565	เงินเดือน/ค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2565 x 12 เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 65	จ่ายจริง
32	นายตรกรวิท เวียงแก้ว	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	12,120	145,440		ราชการและในวันหยุด	
33	นายสันติ ผลอ้อ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	13,690	164,280		ราชการเฉพาะสำหรับ	
34	นายพศวัต ดีวงษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	11,980	143,760		ข้าราชการ/พนักงานท้องถิ่น	
35	นายเสน่ห์ วิริญจะ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	11,500	138,000		และลูกจ้าง(แพทย์ พยาบาล	
36	นายรัฐภูมิ ทองนา	ผู้ช่วยสันทนการ	21,440	257,280		ทันตแพทย์ ฯลฯ)	
37	นางสาวกัญญาณัฐ ภาสว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ส่วนการศึกษา)	12,810	153,720	8	เงินพิเศษพิเศษสำหรับ	
38	นางสาวจิตรลดา โสสิสุข	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว)	13,340	160,080		บุคลากรทางด้านการแพทย์	
39	นางสาวธัญวรินทร์ มุขมนตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	11,980	143,760		และสาธารณสุขสำหรับ	
40	นางสาวสุกานดา อุดตะมา	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (ศพด.บ้านหนองไศล)	9,790	117,480		แพทย์ ทันตแพทย์และ	
41	นางสาวรัชดาภรณ์ สมสิงห์	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านวาริ-สิสุก)	9,000	108,000		เภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวช	
42	นางสาวชลธิชา สุขหนองหว้า	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองไศล)	9,000	108,000		ปฏิบัติส่วนตัว	
43	นายจิตติการ วิเศษวงษา	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านหนองแห้ว-หนองบัวทอง)	9,000	108,000	9	เงินค่าเช่าบ้าน	204,000
44	นายทองแดง กลางเมือง	นักการภารโรง	9,000	108,000	10	เงินทำขวัญข้าราชการ/	
45	นายลำพูล ศักดิ์เทวิน	พนักงานขับรถยนต์	9,000	108,000		พนักงานส่วนท้องถิ่นและ	
46	นายอุดม สุขหนองหว้า	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		ลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือ	
47	นายสมควร สระบุรี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	9,000	108,000		เจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติ	
48	นายวิรัตน์ คำไฮ	คนงานเครื่องสูบน้ำ	9,000	108,000		งานในหน้าที่	
49	นางสาวอรสา แสนเสน่ห์	คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)	9,000	108,000	11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/	
50	นางสาวบุญรอด โสสิสุข	คนงานทั่วไป	9,000	108,000		พนักงานส่วนท้องถิ่นและ	
						ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย	
						ในระหว่างเดินทาง ฯ	
					12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	
					13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	
						ผู้รับบำนาญของข้าราชการ	
						พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้	
						ตำแหน่งครู(ชดบ.) รวมถึง	
						เงินช่วยเหลือรายเดือน	
						ผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจาก	
						ราชการก่อนเกษียณอายุของ	
						กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	
					14	เงินสมทบกองทุนประกัน	290,000
						สังคม	
					15	เงินทดแทนข้าราชการ	
						วิสามัญ	
					16	เงินสำรองสำหรับเงินเดือน	
						และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	
					17	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จ	527,260
						บำนาญข้าราชการ	
						ส่วนท้องถิ่น	
					18	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จ	
						บำนาญข้าราชการ	
						กรุงเทพมหานคร	
					19	บำเหน็จความชอบทดแทน	
						และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่	
						และประชาชนผู้ปฏิบัติ	
						หน้าที่ราชการหรือช่วย	
						ราชการเนื่องในการป้องกัน	

ที่	ชื่อ-สกุล ที่มีคนบรรจุแล้ว	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน/ ค่าจ้าง ณ 1 เมษายน 2565	เงินเดือน/ค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2565 x 12 เดือน	ที่	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ 65	จ่ายจริง
						อธิปไตยและรักษาความสงบ	
						เรียบร้อยของประเทศ	
					20	ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสอง	
						ของประกาศคณะกรรมการ	
						มาตรฐานการ	
						บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
						เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง	
						การบริหารงานบุคคลส่วน	
						ท้องถิ่น ลงวันที่ 25	
						มิถุนายน พ.ศ.2544	
รวม				8,555,040	รวม		1,986,640

รวมเงินเดือน /ค่าจ้าง+เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น จำนวน 8,555,040 + 1,986,640

รวม 10,541,680 บาท

$10,541,680 \times 100 = 17.66 \%$ ของเงินรายได้รวมอุดหนุนทั่วไป

59,700,000

ค.ฐานรายจ่ายสำหรับตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่	ชื่อ-สกุล ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เงินเดือน/ค่าจ้าง	หมายเหตุ
		(เงินเดือนระดับต่ำ/ขั้นต่ำ+เงินเดือนระดับสูง/ขั้นสูง) ×12 เดือน)	
1	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	393,600	อยู่ระหว่างการสรรหาของกรม ฯ
2	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	393,600	อยู่ระหว่างการสรรหาของกรม ฯ
3	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น/ต้น)	393,600	ว่าง
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	355,320	ว่างเดิม
5	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	297,900	ว่างเดิม
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	297,900	ว่างเดิม
7	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	297,900	ว่างเดิม
8	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	355,320	ว่างเดิม
9	เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	297,900	ว่าง
10	ครูชำนาญการ	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	180,000	ว่าง
12	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	180,000	ว่าง
13	พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	108,000	ว่าง
14	พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)	108,000	ว่าง
	รวม	3,659,040	

สรุปแยกเป็น

1.เงินเดือน /ค่าจ้าง ข้อ ข + ข้อ ค (8,555,040 +3,659,040	12,214,080.00	บาท
2.ประโยชน์ตอบแทนอื่น ข้อ ข	1,986,640	บาท
รวม 1 + 2	14,200,720	บาท

$$\frac{14,200,720 \times 100}{59,700,000} = 23.79 \%$$

(รายรับประมาณการ ปีงบประมาณ 2565 รายได้รวมเงินอุดหนุน)

ลงชื่อ ผู้รับผิดชอบด้านบุคลากร (ผู้จัดทำแผนอัตรากำลัง)

(นางสาวกัลยาณี ปาจิตติ)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการ
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ

(นายทศพล เพี้ยโคตร)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ดุกอ

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ

(นายสวัสดิ์ เจริญหอม)

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวนันทิพร เศษลือ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นายอนันตสิทธิ์ ปิขาน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ

หมายเหตุ เงินโบนัส ไม่อยู่ในกรอบมาตรฐาน การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่คิดรวมรายจ่าย 40 %
ของเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนของปีที่ได้รับประเมิน แต่เวลาจ่ายโบนัสต้องนำมารวมจ่ายไม่เกิน 40 % ของเงิน
รายได้รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณขอรับประเมิน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ อำเภอนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลพ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน
๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล
ดุกอ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามระยะเวลาที่
กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายอนันตสิทธิ์ ปิCHAN)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ
เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
และตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการ บริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัย อำนาจตามความในข้อ ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอประกาศใช้ เป็นต้นไป
๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ มีกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน เลขาธิการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขาธิการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งาน

/สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม...

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและราชการราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ ข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตูกอิ่ง ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตูกอิ่ง

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๓. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๓. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา ฯ
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. นักการภารโรง
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๔. คนงานเครื่องสูบน้ำ
๕. พนักงานขับรถยนต์
๖. คนงานทั่วไป
๗. คนงานทั่วไป (งานกิจการสภา)
๘. พนักงานดับเพลิง

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินและการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคูคต

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานงบประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุงานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ

/ประวัติการใช้เครื่องจักรกล...

ประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับการควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตุกกิ่ง

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๓. เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานผลิตน้ำประปา

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)
๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักสันทนการ
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๔. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไศล

๑. ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๓. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแห้ว

๑. ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
๔. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวารี - สีสุก

๑. ครู (งปม.กรมจัดสรร ฯ)
๒. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

/หน่วยตรวจสอบภายใน...

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลตุกกิ่ง ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายอนันต์สิทธิ์ ปิCHAN)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตุกกิ่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้
องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว
นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัย
อำนาจตามความในข้อ ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัด)
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ
องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่งจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง เรื่อง การกำหนดโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง ประกาศใช้เป็น
ต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง มีส่วนราชการดังนี้

- ๓.๑ สำนักปลัด
- ๓.๒ กองคลัง
- ๓.๓ กองช่าง
- ๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะต่ำกว่า
กอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายอนันตสิทธิ์ ปิขาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ

ที่ ๑๖๓/ ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดุกอโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายอนันต์สิทธิ์ ปิขาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย โทร ๐๔๓๕๐๑๙๒๘

ที่ รอ ๗๒๗๐๑/๒๕๖

วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง เพื่อพิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย

เรื่องเดิม

๑. บันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ ที่ รอ ๗๒๗๐๑/๒๕๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง เพื่อพิจารณา กรณีปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๒

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย เห็นชอบให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และได้มีคำสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

กฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงเห็นควรเชิญประชุมคณะกรรมการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคู่อ้อย (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ต่อไป

ลงชื่อ

(นางสาวณัฏฐพร สมยา)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สำเนาถูกต้อง

นางสาวณัฏฐพร สมยา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

ลงชื่อ

(นายทศพล เพี้ยโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

ลงชื่อ

(นายทศพล เพี้ยโคตร)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

ข้อพิจารณาสั่งการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง

- เชิญประชุมวันที่ วันพุธ ที่ ๓๐ มี.ค. ๖๕

- เวลา ๑๔.๐๐ น.

- สถานที่ ห้องประชุมสภา อบจ.จ.น. รักษาราชการแทน อบจ.จ.น. ดุกอิ่ง

(นายอนันตสิทธิ์ ปิขาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดุกอิ่ง



สํานาคุณน้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง โทร ๐๔๓๕๐๑๙๒๘

ที่ รอ ๗๒๗๐๑/๒๖๖

วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิงที่ ที่ ๒๙๒/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้มีคำสั่งที่ ๒๙๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลังตามคำสั่งดังกล่าวมีอำนาจในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ด้วยนั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง มีความประสงค์จะทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. บันทึกข้อความกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ รอ ๒๗๒๐๔ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเพิ่มแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๑ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. บันทึกข้อความ กองช่าง ที่ รอ ๗๒๗๐๓/๑๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่ง
ใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๒.๑ เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๓. บันทึกข้อความสำนักปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ รอ ๗๒๗๐๑/๗๓ ลงวันที่ ๒๖
มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๓.๑ พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. บันทึกข้อความสำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ ที่ รอ ๗๒๗๐๑/๒๕๕ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเพิ่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๔.๑ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๕. บันทึกข้อความกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่ รอ ๗๒๗๐๔/๑๗๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม
๒๕๖๕ เรื่อง ขอเพิ่มแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๕.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

/กฎหมาย/ระเบียบ/...

กฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ดังนั้น ให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านในฐานะคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม ในวันพุธ ที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามกำหนดการดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ



เลขานุการ

(นางสาวมณีวรรณ สมยา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ที่ ๑๖๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.คูอิง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

เมื่อวันอังคารที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เรื่อง การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-เรื่องการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง จะได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับ
ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองช่าง

ประเภทพนักงานส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๒.๒ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

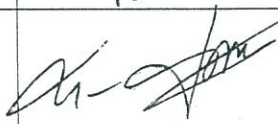
๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

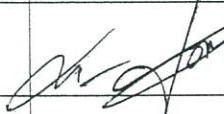
.....
.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันพุธที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง อำเภอหนองฮี จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพจวรรณ นาสุนิษฐ์ /รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน นายก อบต.คูอิง		
๒	นายทศพล เพี้ยโคตร /หัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง		
๓	นายภาสพงษ์ เล่ห์กล /ผู้อำนวยการกองช่าง	-	นายขจิตเชื้อ ร.ค.ค. - 19
๔	นางจิรัฐธิกา ฉแก้วมงคลทิพย์ /นักบริหารงานการคลัง		
๕	นางตะวันฉายศรดา โคตรพลชัย /นักวิชาการศึกษาชำนาญ การรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นางสาวมณีวรรณ สมยา /นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		

บันทึกการประชุมคณะกรรมการคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

รายชื่อผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพจวรรณ นาสุนิษฐ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน นายก อบต.คูอิง		
๒	นายทศพล เพี้ยโคตร	หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน ปลัด อบต.คูอิง		
๓	นายภาสพงษ์ เล่ห์กล	ผู้อำนวยการกองช่าง		ป่วยพักรักษาตัว เนื่องจากติดเชื้อไวรัส โควิด ๑๙
๔	นางจิรฎีกา นแก้วมงคลทิพย์	นักบริหารงานการคลัง		
๕	นางตะวันฉายศรดา โคตรพลชัย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นางมนีวรรณ สมยา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		

ผู้เข้าร่วมประชุมเพิ่มเติม : นางสาวโณธิดา วงศ์บุตดา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น. - เมื่อที่ประชุมพร้อม นายพจวรรณ นาสุนิษฐ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
รักษาราชการแทน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง เป็นประธาน เปิดประชุมได้ดำเนินการประชุมไป
ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธาน คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ที่ ๑๖๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕
(นายพจวรรณ) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.คูอิง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ประชุม -รับทราบ | |

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

เมื่อวันอังคารที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น. เรื่อง การประชุมคณะกรรมการการจัดทำ
แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ผู้ช่วยเลขานุการ (น.ส.มณีนวรัตน์) เรื่องการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้วยสำนักปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้มีบันทึกขอเพิ่มกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ค่ะ

๑. สำนักปลัด

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองช่าง

ประเภทพนักงานส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๒.๒ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ช่วยงานใน ศพด.ทั้ง ๓ ศูนย์) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งแต่ละกอง ก็มีการวิเคราะห์ค่างาน บัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการขออนุมัติ และบัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบมาใช้ในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งทั้งสิ้นที่ขอเพิ่มมีทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. (ก่อนปรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔.๘๕ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๔.๔๒ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๔.๐๐ เพอร์เซ็นต์

๒. (ก่อนปรับไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗.๖๖ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖.๖๗ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๕.๖๙ เพอร์เซ็นต์

๓. (หลังปรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๔.๘๕ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๖.๓๙ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๕.๙๓ เพอร์เซ็นต์

๔. (หลังปรับไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไป) ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗.๖๖ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖๑.๒๔ เพอร์เซ็นต์
ปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๐.๑๗ เพอร์เซ็นต์

ผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ค่ะ
(น.ส.มณีวรรณ) ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๒๙๙,๙๐๐ บาท
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๑๘๐,๐๐๐ บาท
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๑๘๐,๐๐๐ บาท
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
(สังกัด กองการศึกษา ช่วยงานใน ศพด.ทั้ง ๓ ศูนย์) เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๑๓๘,๐๐๐ บาท
๕. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป) เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๑๐๘,๐๐๐ บาท
๖. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (พนง.จ้างทั่วไป) เงินเดือนทั้งปียู่ที่ ๑๐๘,๐๐๐ บาท
ยอดรวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๑,๙๐๐ บาท

กรณีถ้าขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด คณะกรรมการมีมติเห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่ง เราต้องมาดูเงินเดือนในข้อบัญญัติว่ามีไหม จำเป็นต้องมีการโอนจากตำแหน่งที่ว่าง แต่ในกรณีของ กองช่างซึ่งในข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เราได้ตั้งงบประมาณเรื่องเงินเดือนครบทุกตำแหน่ง ไม่มีตำแหน่งว่างในกองช่าง เกรงว่าถ้ามติที่ประชุมเห็นชอบเรา ต้องมีการเลือกสรรและสรรหาในตำแหน่งที่ขอเปิด เงินเดือนในกองช่างอาจจะไม่เพียงพอ บางครั้งเราขอไป ทั้ง ๖ ตำแหน่ง มติ ก.อบต. อาจจะไม่ได้ทั้ง ๖ ตำแหน่งก็เป็นไปได้ค่ะหรือมติเห็นชอบทั้ง ๖ ตำแหน่งก็เป็นไปได้ค่ะ

ประธาน ในส่วนของงบประมาณ ภาระค่าใช้จ่าย ในส่วนนี้เป็นอย่างไรบ้างครับ
(นายพจวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ ในภาระค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน ไม่เกิน ๔๐ เปอร์เซนต์ค่ะ
(น.ส.มณีวรรณ)

กรรมการ สมมุติถ้ามติ ก.อบต.อนุมัติเห็นชอบปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ขณะนี้เราได้โอนเงินในบางส่วนที่เป็น
(นางจิรฐิกา) ตำแหน่งของปลัด และตำแหน่งรองปลัด ท่านหัวหน้าสำนักปลัดเกรงว่าจะมีเงินมาตั้งในตำแหน่งที่ขอเปิด กรอบนี้ไหม อย่างที่นักทรัพยากรได้กล่าว จะเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. ส่งเดือนไหนค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ ได้รับแจ้งจากท่านนายกกว่าเดือนเมษายน นี้ค่ะ
(น.ส.มณีวรรณ)

ประธาน เราจะมีเวลาทบทวนกันอีกไหมครับ
(นายพจวรรณ)

กรรมการ จากประสบการณ์ที่ขอความเห็นชอบปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ต้องมีการนำเสนอ ความเห็น แต่ละส่วน
(นางจิรฐิกา) ต้องไปนำเสนอในเรื่องปริมาณงาน สอบถามเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ต้องชี้แจงกับ ก.อบต.ค่ะ

ประธาน เบื้องต้นในส่วนของงบประมาณ ผ่านอยู่ใช่ไหมครับ
(นายพจวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ ในส่วนงบประมาณทั้งหมดคิดค้นคิดคำนวณค่าที่ดินคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ผ่านคณะ (น.ส.มณีวรรณ)

กรรมการ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ผ่านคณะ (นางจิรัฐธิกา)

กรรมการ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล เฉยๆครับ (นายทศพล)

ประธาน เรื่องงบประมาณเราต้องไปใช้ครายละเอียดอีกทีนะคะ เราต้องไปดูว่าเราโอนไปใช้แล้วเท่าไร (นายพจวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ ในส่วนของเปอร์เซ็นต์งานบุคคลถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ (น.ส.มณีวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ค่ะ

(น.ส.มณีวรรณ) ๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
(สังกัด กองการศึกษา ช่วยงานใน ศพด.ทั้ง ๓ ศูนย์)	๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป)	๑ อัตรา
๖. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (พนง.จ้างทั่วไป)	๑ อัตรา

ประธาน ถ้าอย่างนั้นผมขอมติที่ประชุม ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (นายพจวรรณ) (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไปครับ

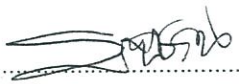
มติที่ประชุมเป็นเอกฉันท์ เห็นด้วยกับ กำหนดตำแหน่งใหม่ ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ ครับ/ค่ะ

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑ อัตรา
๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑ อัตรา
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑ อัตรา
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ อัตรา
(สังกัด กองการศึกษา ช่วยงานใน ศพด.ทั้ง ๓ ศูนย์)	๑ อัตรา
๕. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป)	๑ อัตรา
๖. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (พนง.จ้างทั่วไป)	๑ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

ประธาน - ตามที่คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลคูกึ่ง
(นายพจวรรณ) (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ คณะกรรมการทุกท่าน
มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ดังกล่าว มอบหมายให้ นางสาวมณีวรรณ สมยา ตำแหน่ง นักทรัพยากร
บุคคลปฏิบัติการ และนางสาวโยธิตา วงศ์บุตตา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ดำเนินการต่อไป
ในเอกสาร เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวมณีวรรณ สมยา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพจวรรณ นาสุรินทร์)
ประธานคณะกรรมการ



องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง
รับที่ ๑๗๗ / ๒
วันที่ ๑๓ / ๑๐ / ๖๕
เวลา

ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๖๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
ศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ด
ถนนเทวาภิบาล รอ ๔๕๐๐๐

๒๕๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล
เรียน ท้องถิ่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด โพนทอง เกษตรวิสัย พนมไพร ธวัชบุรี ปทุมรัตน์ หนองฮี เชียงขวัญ
และทุ่งเขาหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด (งานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ได้รับรายงานการขอความเห็นชอบปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน ๑๕ แห่ง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๕ แห่ง ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามรายงานที่เสนอ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการตามมติดังกล่าวแล้ว ขอให้รายงานผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบ ภายใน ๕ วันทำการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒๕๖๗ ๗๗๗ ๐๗๗.๐๐๐

ขอแสดงความนับถือ

- ท้องถิ่น ๑. ๗๖๐ ๗๖๐๐๗

๐๕

(นายอินทร์ อุ่นใจ)

ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากกรม และ แผนอัตรากำลัง ๑ ๗.

ไปแจ้งทั้ง สำนักรง / งานฯ ด่วนต่อไป

๗๗๗ ๗๖๐๗

- ๗๗๗ ๗๖๐ ๗๖๐๐๗

๗๖๐๗ ๗๖๐๗ ๕ พ.อ. ๕

- ๗๖๐ ๗๖๐ ๗๖๐๐๗

๗๖๐ ๗๖๐ ๕

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทรสาร ๐ ๔๓๕๑ ๘๔๑๐

๗๖๐

๗๖๐

(นายพจวรรณ นาสุนทร)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

(นายอนันตสิทธิ์ ปิยาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

บัญชีข้อมูลการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)
 ที่ ก.อบค.จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเชียงคำขอเสนอ:

ลำดับ ที่	อบค./ อำเภอ	อัตรากำลัง			ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี)			รายการ	รายละเอียดการเปลี่ยนแปลง			มติ คณะกรรมการ/ เหตุผล ที่ไม่เห็นชอบ	มติ ก.อบค. จังหวัด ร้อยเอ็ด
		พ.จ. อปค.	พ.จ. อปค.	อปค. ประจำ	๓ ปี ๒๕๖๒- ๒๕๖๓	๒ ปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๒	๑ ปี ๒๕๖๐- ๒๕๖๑		รายการ	อัตรากำลัง	ไม่		
๑. อบค. ทุ่งเชียงคำ	อ.หนองฮี	๗	๗	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงานกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในด้านการบริหารงานบุคคล ขอตำแหน่งตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน ๑ ตำแหน่ง ๑. พนักงานเขียนหนังสือ ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อให้บริการประชาชนในวงกว้างขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เนื่องจากมีหน่วยงานในการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้นเพียงขอ ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน (ประจำ) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ เหตุผล เพื่อควบคุมงานเอกสารบุคคลได้อย่างทั่วถึง ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน ๑ ตำแหน่ง ๑. พนักงานเขียนหนังสือประจำ ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อควบคุมงานเอกสารบุคคลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีหน่วยงาน เนื่องจากมีหน่วยงานที่ติดต่อประสานงานเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานขอเสนอขอเพิ่มตำแหน่ง	๐	๐	๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๒. อบค. ทุ่งเชียงคำ	อ.หนองฮี	๗	๗	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงานกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑. ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิทยากรบุคคล ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในด้านการบริหารงานบุคคล ขอตำแหน่งตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน ๑ ตำแหน่ง ๑. พนักงานเขียนหนังสือ ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อให้บริการประชาชนในวงกว้างขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เนื่องจากมีหน่วยงานในการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้นเพียงขอ ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน (ประจำ) ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๔๗-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ เหตุผล เพื่อควบคุมงานเอกสารบุคคลได้อย่างทั่วถึง ขอทบทวนตำแหน่ง พนักงานเจ้าพนักงาน ๑ ตำแหน่ง ๑. พนักงานเขียนหนังสือประจำ ๑ อัตรา เหตุผล เพื่อควบคุมงานเอกสารบุคคลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีหน่วยงาน เนื่องจากมีหน่วยงานที่ติดต่อประสานงานเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานขอเสนอขอเพิ่มตำแหน่ง	๐	๐	๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ

18

[illegible]

สำเนาฉบับ



ที่ รอ ๓/๒๓๐๑ / ๕๓๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง
หมู่ที่ ๒ อำเภอหนองฮี รอ ๔๕๑๔๐

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.ร้อยเอ็ด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ ว ๔๖๐

ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ ได้มีมติให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงรายงานมาเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันตสิทธิ์ ปิขาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูอิง

สำนักงานปลัด อบต. (งานการเจ้าหน้าที่)

โทรศัพท์. ๐-๔๓๕๐-๑๙๒๘ , ๐๙๐-๙๘๕๕-๘๔๕

12 พค. 65

รับ...
พิมพ์...
ตรวจ/ทาน...