



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
อำเภอราชสีไศล จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ได้ขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแล้ว นั้น

อาศัยความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง



ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๖

สำนักงานเลขานุการ
ก.อบต.ศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบ ฯ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลังสามปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งจัดส่งแผนอัตรากำลังสามปี จำนวน ๓ เล่ม และแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒ เล่ม ให้สำนักงานเลขานุการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐๔-๕๖๔-๔๔๔๗

บัญชีเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุม ก.อบต.ศรีสะเกษ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ	หมายเหตุ	ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ	หมายเหตุ
	๑. อ.เมืองศรีสะเกษ				๓. อ.กันทรารมย์		
๑	อบต. คุชอด	เห็นชอบ		๑	อบต. คำเนียม	เห็นชอบ	
๒	อบต. ตะดอบ	เห็นชอบ		๒	อบต. จาน	เห็นชอบ	
๓	อบต. ทุ่ง	เห็นชอบ		๓	อบต. คุ้ม	เห็นชอบ	
๔	อบต. โพธิ์	เห็นชอบ		๔	อบต. คุ้ม	เห็นชอบ	
๕	อบต. โพนข่า	เห็นชอบ		๕	อบต. ทาม	เห็นชอบ	
๖	อบต. โพนเขวา	เห็นชอบ		๖	อบต. โนนสัง	เห็นชอบ	
๗	อบต. โพนค้อ	เห็นชอบ		๗	อบต. บ้านน้อย	เห็นชอบ	
๘	อบต. หนองปล้อง	เห็นชอบ		๘	อบต. ผักแพว	เห็นชอบ	
๙	อบต. หนองแก้ว	เห็นชอบ		๙	อบต. เมื่อน้อย	เห็นชอบ	
๑๐	อบต. หนองครก	เห็นชอบ		๑๐	อบต. ยาง	เห็นชอบ	
๑๑	อบต. จาน	เห็นชอบ		๑๑	อบต. ละทาย	เห็นชอบ	
๑๒	อบต. ข่า	เห็นชอบ		๑๒	อบต. หนองแก้ว	เห็นชอบ	
๑๓	อบต. หนองไผ่	เห็นชอบ		๑๓	อบต. หนองบัว	เห็นชอบ	
๑๔	อบต. หนองไฮ	เห็นชอบ		๑๔	อบต. หนองแวง	เห็นชอบ	
๑๕	อบต. หมากรู	เห็นชอบ		๑๕	อบต. อีป่าด	เห็นชอบ	
	๒. อ.กันทรลักษ์			๑๖	อบต. หนองหัวช้าง	เห็นชอบ	
๑	อบต. กระแซง	เห็นชอบ			๔. อ.อุทุมพรพิสัย		
๒	อบต. กุดเสลา	เห็นชอบ		๑	อบต. ก้านเหลือง	เห็นชอบ	
๓	อบต. ชนุน	เห็นชอบ		๒	อบต. ชะบุง	เห็นชอบ	
๔	อบต. ข่า	เห็นชอบ		๓	อบต. แข้	เห็นชอบ	
๕	อบต. ตระกาจ	เห็นชอบ		๔	อบต. แจม	เห็นชอบ	
๖	อบต. ทุ่งใหญ่	เห็นชอบ		๕	อบต. โคกหล้า	เห็นชอบ	
๗	อบต. น้ำอ้อม	เห็นชอบ		๖	อบต. ตาเกษ	เห็นชอบ	
๘	อบต. โนนสำราญ	เห็นชอบ		๗	อบต. ทุ่งไชย	เห็นชอบ	
๙	อบต. บึงมะลู	เห็นชอบ		๘	อบต. หนองห้าง	เห็นชอบ	
๑๐	อบต. ภูผาหมอก	เห็นชอบ		๙	อบต. หนองไฮ	เห็นชอบ	
๑๑	อบต. ภูเงิน	เห็นชอบ		๑๐	อบต. ปะอาว	เห็นชอบ	
๑๒	อบต. เมือง	เห็นชอบ		๑๑	อบต. โพธิ์ชัย	เห็นชอบ	
๑๓	อบต. รุ่ง	เห็นชอบ		๑๒	อบต. รุ่งเรือง	เห็นชอบ	
๑๔	อบต. เวียงเหนือ	เห็นชอบ		๑๓	อบต. สำโรง	เห็นชอบ	
๑๕	อบต. สังกะสี	เห็นชอบ		๑๔	อบต. หัวช้าง	เห็นชอบ	
๑๖	อบต. เสารงชัย	เห็นชอบ		๑๕	อบต. อีหล้า	เห็นชอบ	
๑๗	อบต. ละลาย	เห็นชอบ					
๑๘	อบต. จานใหญ่	เห็นชอบ					

ตรวจถูกต้อง.....

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ	หมายเหตุ	ลำดับ ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	เห็นชอบ/ ไม่เห็นชอบ	หมายเหตุ
	๕. อ.ชุนธุ์				๗. อ.ศรีรัตนะ		
๑	อบต. กฤษณา	เห็นชอบ		๑	อบต. สระยาว	เห็นชอบ	
๒	อบต. กันทรารมย์	เห็นชอบ		๒	อบต. เสือข่า	เห็นชอบ	
๓	อบต. โคกเพชร	เห็นชอบ		๓	อบต. ตุม	เห็นชอบ	
๔	อบต. จะกง	เห็นชอบ		๔	อบต. สะพุง	เห็นชอบ	
๕	อบต. ใจดี	เห็นชอบ		๕	อบต. ศรีโนนงาม	เห็นชอบ	
๖	อบต. ดอกกำเม็ด	เห็นชอบ		๖	อบต. พิงพวย	เห็นชอบ	
๗	อบต. ตะเคียน	เห็นชอบ		๗	อบต. ศรีแก้ว	เห็นชอบ	
๘	อบต. ตาอุด	เห็นชอบ			๘. อ.ขุนหาญ		
๙	อบต. นิคมพัฒนา	เห็นชอบ		๑	อบต. ขุนหาญ	เห็นชอบ	
๑๐	อบต. ปราสาท	เห็นชอบ		๒	อบต. บักตอง	เห็นชอบ	
๑๑	อบต. ปรีอใหญ่	เห็นชอบ		๓	อบต. พราน	เห็นชอบ	
๑๒	อบต. ห้วยใต้	เห็นชอบ		๔	อบต. โพธิ์วงศ์	เห็นชอบ	
๑๓	อบต. สมศักดิ์	เห็นชอบ		๕	อบต. ไพ	เห็นชอบ	
๑๔	อบต. ศรีตระกุล	เห็นชอบ		๖	อบต. ภูฝ้าย	เห็นชอบ	
๑๕	อบต. สะเตาใหญ่	เห็นชอบ		๗	อบต. ห้วยจันทร์	เห็นชอบ	
๑๖	อบต. สำโรงตาเจ็น	เห็นชอบ			๙. อ.บึงบูรพ์		
๑๗	อบต. ห้วยเหนือ	เห็นชอบ		๑	อบต. เป้าะ	เห็นชอบ	
๑๘	อบต. หนองฉลอง	เห็นชอบ			๑๐. อ.วังหิน		
๑๙	อบต. ห้วยสำราญ	เห็นชอบ		๑	อบต. ควนใหญ่	เห็นชอบ	
๒๐	อบต. โสน	เห็นชอบ		๒	อบต. หุ่นสว่าง	เห็นชอบ	
๒๑	อบต. หัวเสือ	เห็นชอบ		๓	อบต. ธาตุ	เห็นชอบ	
	๖. อ.ราชสีห์			๔	อบต. บ่อแก้ว	เห็นชอบ	
๑	อบต. ตู่	เห็นชอบ		๕	อบต. ศรีสำราญ	เห็นชอบ	
๒	อบต. ตำน	เห็นชอบ		๖	อบต. โพนยาง	เห็นชอบ	
๓	อบต. จิกสังข์ทอง	เห็นชอบ			๑๑. อ.พยุห์		
๔	อบต. เมืองคง	เห็นชอบ		๑	อบต. พยุห์	เห็นชอบ	
๕	อบต. หนองแค	เห็นชอบ		๒	อบต. พรหมสวัสดิ์	เห็นชอบ	
๖	อบต. เมืองแคน	เห็นชอบ		๓	อบต. ตำแย	เห็นชอบ	
๗	อบต. ไม้	เห็นชอบ		๔	อบต. โนนเพ็ก	เห็นชอบ	
๘	อบต. ห้วยคำ	เห็นชอบ		๕	อบต. หนองคำ	เห็นชอบ	
๙	อบต. หนองอิ่ง	เห็นชอบ			๑๒. อ.ไพรบึง		
๑๐	อบต. หนองหมี่	เห็นชอบ		๑	อบต. ไพรบึง	เห็นชอบ	
๑๑	อบต. สร้างปี	เห็นชอบ		๒	อบต. คินแดง	เห็นชอบ	
				๓	อบต. โนนปูน	เห็นชอบ	
				๔	อบต. ปราสาทเยอ	เห็นชอบ	
				๕	อบต. สุขสวัสดิ์	เห็นชอบ	

ตรวจถูกต้อง.....

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอรายีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลรายงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อการวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๔ การระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ระบายน้ำไม่ทัน

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่มั่นคงถาวร
 - ปัญหาการขาดการพัฒนาทักษะอาชีพ
- ๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๓ ปัญหาหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๔ ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๒ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๔.๕.๑ ปัญหาเยาวชนติดยาเสพติด
- ๔.๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖.๑ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๖.๒ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะและป่าสงวน

๔.๖.๓ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ป่าเสื่อมโทรม

๔.๖.๔ ลำห้วย คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๗ ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๔.๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๘ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๘.๑ อัตราการเรียนต่อเมื่อจบชั้นประถมศึกษาภาคบังคับ

๔.๘.๒ ขาดโอกาสทางการศึกษา

๔.๘.๓ ขาดทรัพยากรทางการศึกษา

๔.๘.๔ การละเลยการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๑.๒ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล,วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดกำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำเพื่อกักเก็บน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รมรงค์ให้ความรู้ในการรักษาสภาพแวดล้อมภายในหมู่บ้าน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ อบรมให้ความรู้ในกฎระเบียบใหม่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

วิสัยทัศน์

“ดินแดนเกษตรปลอดภัย การค้าการท่องเที่ยวครบวงจร”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวครบวงจร
๓. เสริมสร้างสังคมสุขภาวะ การศึกษา การกีฬา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี
๔. เสริมสร้างความสมดุลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. เสริมสร้างความมั่นคง ความเป็นระเบียบ และมีความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. บริหารจัดการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์รวม

๑. มูลค่าการค้า การลงทุน และหารายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. สินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน
๓. คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ภายใต้การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งเดิม
๔. สิ่งแวดล้อมเหมาะสมและมีความยั่งยืน
๕. สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคง
๖. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด ภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐและธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความสมดุลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการในภาครัฐ และธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. มูลค่าการค้าการลงทุนและรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๓. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการกีฬาเพิ่มสูงขึ้น

๔. ผลผลิตด้านการเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

“ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสพติด มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ก้าวนำประชาธิปไตย ก้าวไกลการศึกษา การพัฒนาเป็นตำบลน่าอยู่”

๑. จัดให้มีการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็งโดยได้รับการบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นให้ครบทุกด้าน

๒. จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา คุณภาพชีวิต/สุขภาพและการกีฬา

๓. จัดให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่

ความยั่งยืน

๔. จัดให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ขุดลอก, การขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งหลอดและโคมไฟ,เกี่ยวกับน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และสิ่งก่อสร้างของทางราชการ

๒. พัฒนาด้านการศึกษา,ส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ,ป้องกันและปราบปรามอบายมุข,ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสุขภาพและช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. การส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนและมีรายได้พอเพียง

๔. อนุรักษ์และสืบสานคงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและเผยแพร่ให้มากขึ้น

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๖. กำหนดวิธีการบริหารจัดการองค์กรและการใช้งบประมาณให้โปร่งใสมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การจัดการด้านสัญจร
- ๑.๒ ด้านการซ่อมแซมและการระบายน้ำ
- ๑.๓ ด้านน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๔ ด้านระบบไฟฟ้า
- ๑.๕ ด้านอาคารสถานที่

๒. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและการพัฒนาสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ด้านการศึกษา
- ๒.๒ ด้านสาธารณสุข
- ๒.๓ ด้านการกีฬาและป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- ๒.๔ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๕ ด้านการสวัสดิการสังคม
- ๒.๖ ด้านการพัฒนาความรู้และการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ด้านส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
- ๓.๒ ด้านสถานที่จำหน่ายสินค้า การตลาด และส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ด้านงานรัฐพิธีและวันสำคัญ
- ๔.๒ ด้านศาสนาและประวัติศาสตร์
- ๔.๓ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ /ป่าไม้
- ๕.๒ ด้านการบริหารจัดการขยะและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- ๕.๓ ด้านรณรงค์ สร้างจิตสำนึกการรักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ด้านการบริหารงานด้วยความโปร่งใส
- ๖.๒ ด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
- ๖.๓ ด้านการประชาสัมพันธ์
- ๖.๔ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๖.๕ ด้านการบริหารจัดการภายในสำนักงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๖.๖ ด้านนโยบายและการวางแผนแบบบูรณาการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง
แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
สมาชิก อบต. ส่งผลให้ราษฎรในตำบลเมืองคงมีความรักความสามัคคีเป็นพี่น้องกันทั้งตำบล
๒. พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะที่จะ
ทำการเกษตร ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์
๓. ประชาชนมีความผูกพันฉันท์พี่น้อง อยู่อาศัยในลักษณะเครือญาติ
๔. มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา, มัธยมศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา สามารถรองรับเด็ก
นักเรียนได้อย่างเพียงพอ
๕. มีงบประมาณเป็นของตนเองและศักยภาพพอสมควรในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
๒. ขาดความรู้ / ผู้รู้ด้านภาษา / การท่องเที่ยว / อาชีพเสริม
๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการ
ขนาดใหญ่

๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
๕. ช่วงฤดูฝนจะมีน้ำหลากในพื้นที่ทำการเกษตร ทำให้ผลผลิตเสียหายส่งผลให้ผลผลิตต่ำ
๖. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
๗. ประชาชนใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพ
๘. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
๓. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและ ฝนจะตก หนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย
๓. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๕. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
๖. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๗. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตและการ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. เมืองคง จะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคน ในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานและการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานธุรการ -งานบริหารงานบุคคล <p>๒.งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ <p>๓.งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. 	<p style="text-align: center;">สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานธุรการ <p>๒.งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง -งานสรรหาและพัฒนาบุคคล -งานทำทะเบียนคุมการลาต่างๆ -งานทะเบียนประวัติ 	

<p>๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู <p>๕.งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานปศุสัตว์ -งานปรับปรุง บำรุงพันธุ์ การขยาย <p>๖.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๗.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จปฐ.กชช.๒ค -งานพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรีและผู้สูงอายุ -งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ <p>๘.งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับ -งานประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๓.งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำงบประมาณ -งานวิจัยและประเมินผล -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ <p>๔.งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานคดีและนิติกรรม -งานวินัยและอุทธรณ์ร้องทุกข์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู -งานกู้ภัย <p>๖.งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานปศุสัตว์ -งานปรับปรุง บำรุงพันธุ์ การขยาย <p>๗.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอนามัยชุมชน -งานควบคุมโรค -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>๘.งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้น จปฐ.กชช.๒ค -งานพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรีและผู้สูงอายุ -งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ <p>๙.งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับ -งานประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑๐. ฯลฯ</p>	
---	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑.งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๒.งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๔.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p>	<p style="text-align: center;">กองคลัง</p> <p>๑. งานการเงินและงานบัญชี -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานแผนที่ภาษี -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p> <p>๔. ฯลฯ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p>๑.งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน -งานก่อสร้าง และบูรณะโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ -งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ -งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔.งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้นและกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานวางระบายน้ำ 	<p style="text-align: center;"><u>กองช่าง</u></p> <p>๑.งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน -งานก่อสร้าง และบูรณะโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ -งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ -งานตกแต่งสถานที่ <p>๓.งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔.งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้นและกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานวางระบายน้ำ <p>๕. ฯลฯ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>๑.งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานการวางแผนและสถิติ -งานการเงินและบัญชี -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานการวางแผนและสถิติ -งานการเงินและบัญชี -งานระดับก่อนวัยเรียน และประถม -งานโรงเรียน -งานนิเทศ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล -กีฬาและนันทนาการ -กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล <p>๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนชุมชน -งานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานระดับก่อนวัยเรียน และประถม -งานโรงเรียน -งานนิเทศ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -งานกีฬาและนันทนาการ 	<p style="text-align: center;"><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>๑. งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารทั่วไป -งานบริหารการศึกษา -งานแผนและโครงการ -งานงบประมาณ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานโรงเรียน -งานนิเทศ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -วิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็ก -กิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล - งานธุรการ <p>๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานโรงเรียน - งานนิเทศน์ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานการบริการผลิตสื่อการสอน - งานส่งเสริมศิลปะละภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p>๓. ๑ล๑</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;">หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับการตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับการตรวจและผู้เกี่ยวข้อง <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p style="text-align: center;">หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินควบคุมภายในของหน่วยรับการตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานรับการตรวจและผู้เกี่ยวข้อง <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอรามัญ จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ			-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	ในการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๖ วันที่ ๒๔.๓.๖๖			-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	นางบุญส่ง ราชบุบผา			-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองคง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรร
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนในสังกัด อบต.(รร.บ้านบากเรือ)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง (สังกัด รร.บ้านบากเรือ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-/-	-/-	-/-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	0	548,040	168,000	1	1	1	0	0	0	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม	
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	0	0	0	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680		
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	0	0	0	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440		
สำนักปลัด(01)																				
4	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	241,440	0	1	1	1	0	0	0	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760		
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	121,680	0	1	1	1	0	0	0	5,850	5,850	5,850	127,530	133,380	139,230	ว่าง	
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	245,280	0	1	1	1	0	0	0	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200		
8	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	0	0	0	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520		
9	นิติกร	ปก./ชก.	1	0	121,680	0	1	1	1	0	0	0	5,850	5,850	5,850	127,530	133,380	139,230	ว่าง	
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	286,800	0	1	1	1	0	0	0	8,880	12,240	11,040	286,800	299,040	310,080		
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	0	0	0	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640		
พนักงานจ้าง																				
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	1	170,160	0	1	1	1	0	0	0	6,806	3,267	1,568	176,966	180,233	181,802		
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	0	0	0	5,520	2,650	1,272	143,520	146,170	147,441		
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	206,880	0	1	1	1	0	0	0	8,275	3,972	1,907	215,155	219,127	221,034		
15	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	206,880	0	1	1	1	0	0	0	8,275	3,972	1,907	215,155	219,127	221,034		
16	คนงานทั่วไป	-	5	5	540,000	0	5	5	5	0	0	0	0	0	0	540,000	540,000	540,000		
17	พนักงานขับรถยนต์	-	2	2	216,000	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0	216,000	216,000	216,000		
18	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
กองคลัง(04)																				
19	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	0	0	0	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320		
21	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	0	0	0	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560		
22	นักวิชาการคลัง	ปก.	1	1	214,560	0	1	1	1	0	0	0	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600		
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	0	202,620	0	1	1	1	0	0	0	6,540	6,540	6,540	209,160	215,700	222,240	ว่างเต็ม	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	194,280	0	1	1	1	0	0	0	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280		
พนักงานจ้าง																				
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	186,480	0	1	1	1	0	0	0	7,459	3,580	1,719	193,939	197,520	199,238		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	150,840	0	1	1	1	0	0	0	6,034	2,896	1,390	156,874	159,770	161,160		
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	163,320	0	1	1	1	0	0	0	6,533	3,136	1,505	169,853	172,989	174,494		

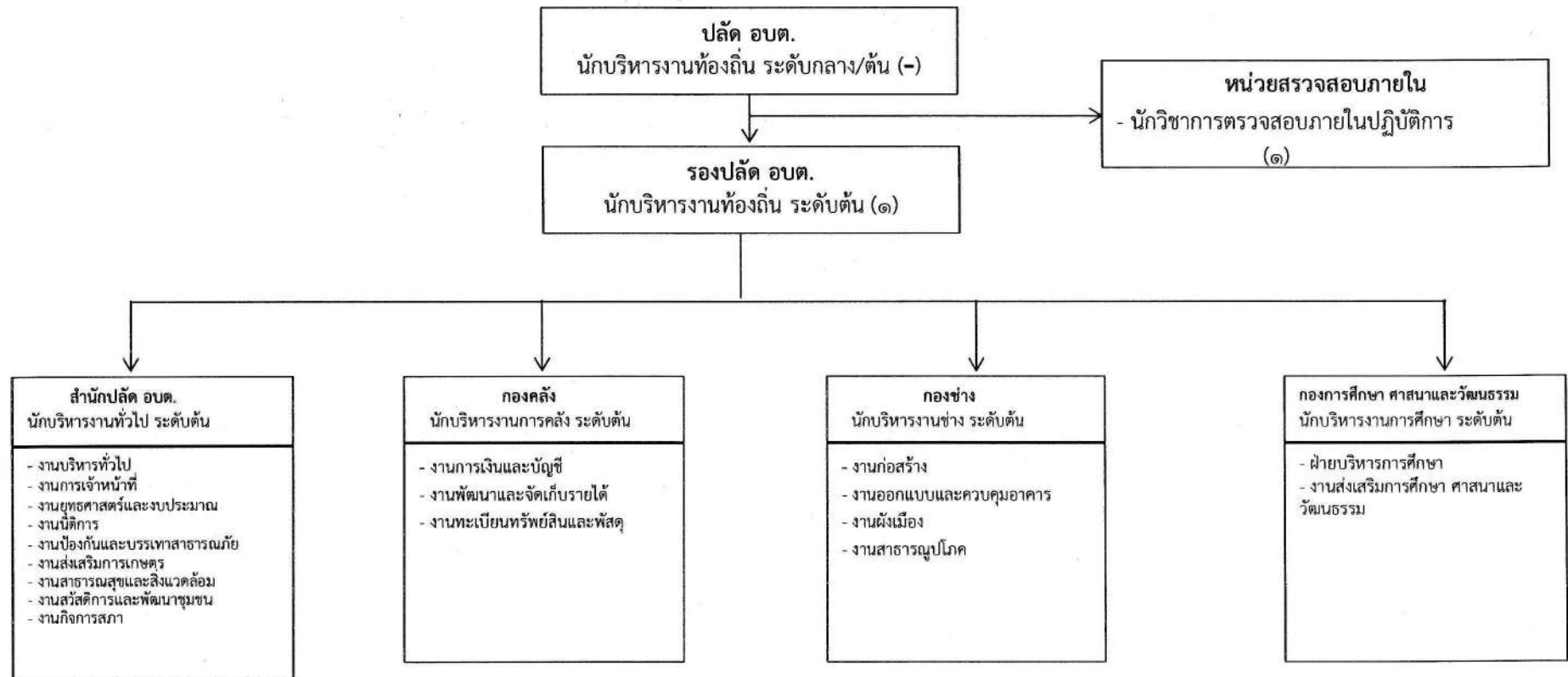
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองช่าง(05)																		
28	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
29	วิศวกรโยธา	ปก.	1	1	333,600	0	1	1	1	0	0	0	10,680	10,560	14,640	344,280	354,840	369,480	
30	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	168,360	0	1	1	1	0	0	0	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	
31	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	97,620	0	1	1	1	0	0	0	4,840	4,840	4,840	102,460	107,300	112,140	
	พนักงานจ้าง																		
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	156,480	0	1	1	1	0	0	0	6,259	3,004	1,442	162,739	165,744	167,186	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	156,600	0	1	1	1	0	0	0	6,264	3,007	1,443	162,864	165,871	167,314	
34	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
35	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
36	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,080	13,080	420,720	433,800	446,880	
37	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	245,280	0	1	1	1	0	0	0	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	
	พนักงานจ้าง																		
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
39	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	โรงเรียนในสังกัด (รร.บางเรือ)																		
40	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
41	ครู	ครู คศ.2	4	4	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
42	ภารโรง		1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองคง																		
43	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	ว่าง
44	ครู	ครู คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
(5)	รวม		52	44	9,844,080	396,000	52	52	52	1	0	0	305,726	281,344	270,812	10,536,926	10,818,270	11,089,082	
(6)	ประมาณการผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของประมาณการรายจ่ายประจำปี																		

****หมายเหตุ**

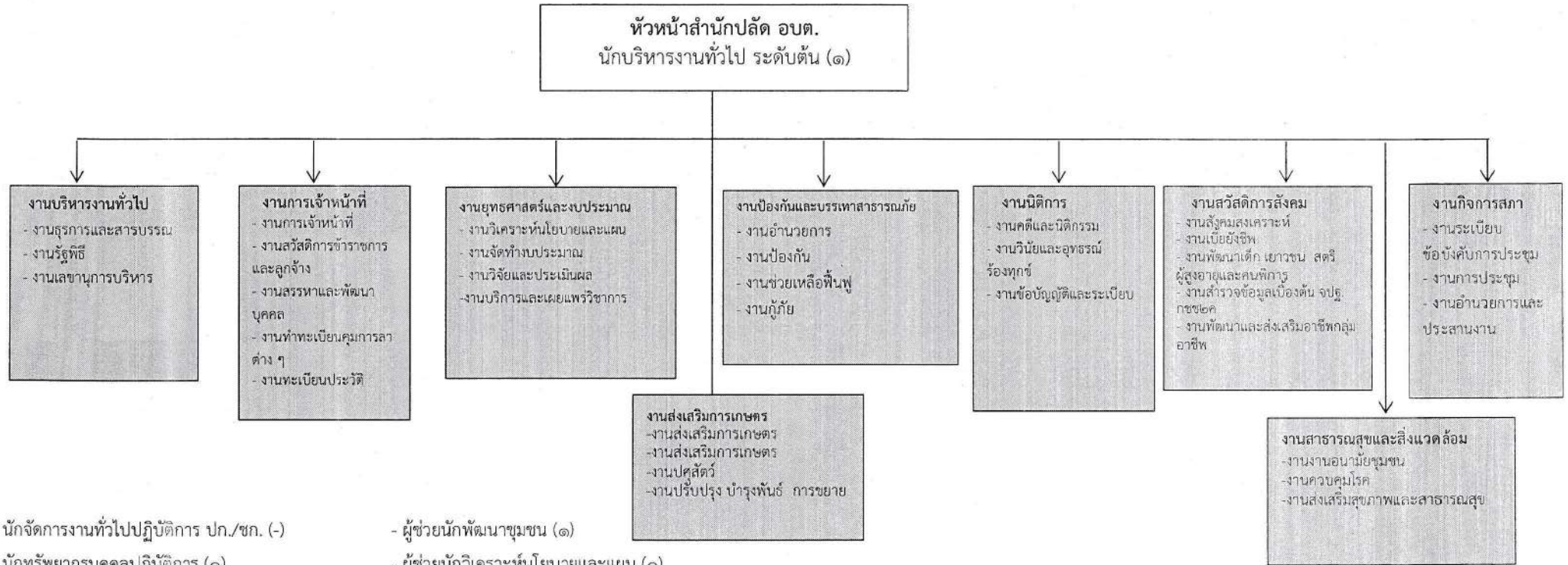
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
 มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก
 ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒
 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถนูปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ
 /เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =	34,800,000.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 =	(34,800,000 x 5%) + 34,800,000 = 36,540,000.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 =	(36,540,000 x 5%) + 36,540,000 = 38,367,000.00
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 =	(38,367,000 x 5%) + 38,367,000 = 40,285,350.00

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



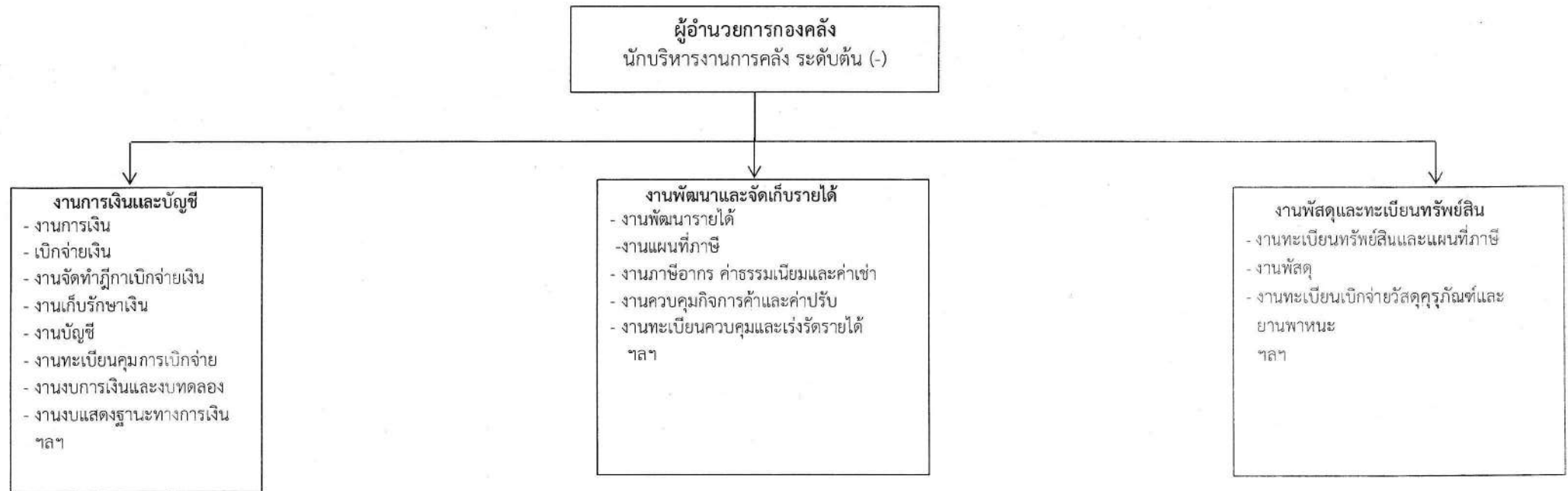
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ปก./ชก. (-)
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- นิติกร ปก./ชก. (-)
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)
- จพง.ธุรการปฏิบัติงาน (๑)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (๑)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑)
- นักการภารโรง (๑)
- คนงานทั่วไป (๕)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	๖

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๔	-	๘

โครงสร้างองค์กร



- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑)
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑)
- นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (-)

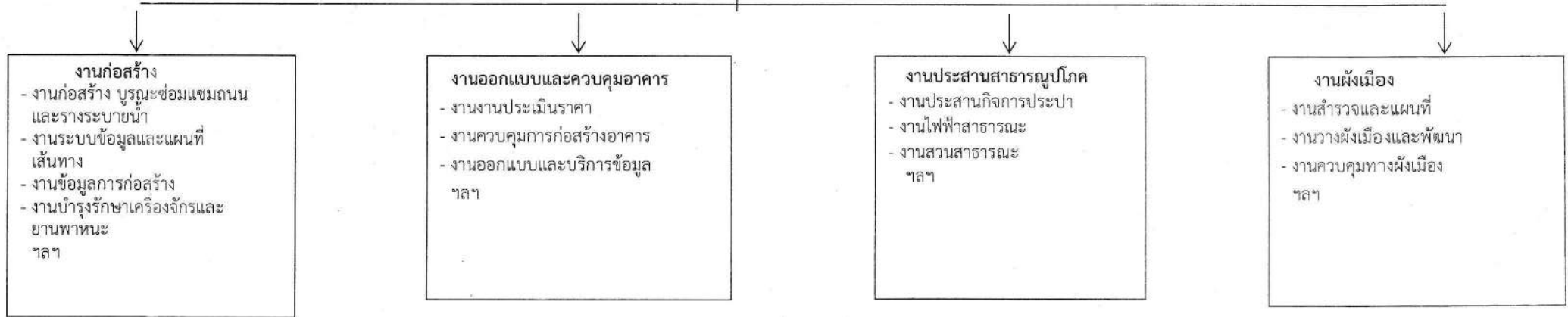
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	-	-	๒	๑	-	๑	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (-)



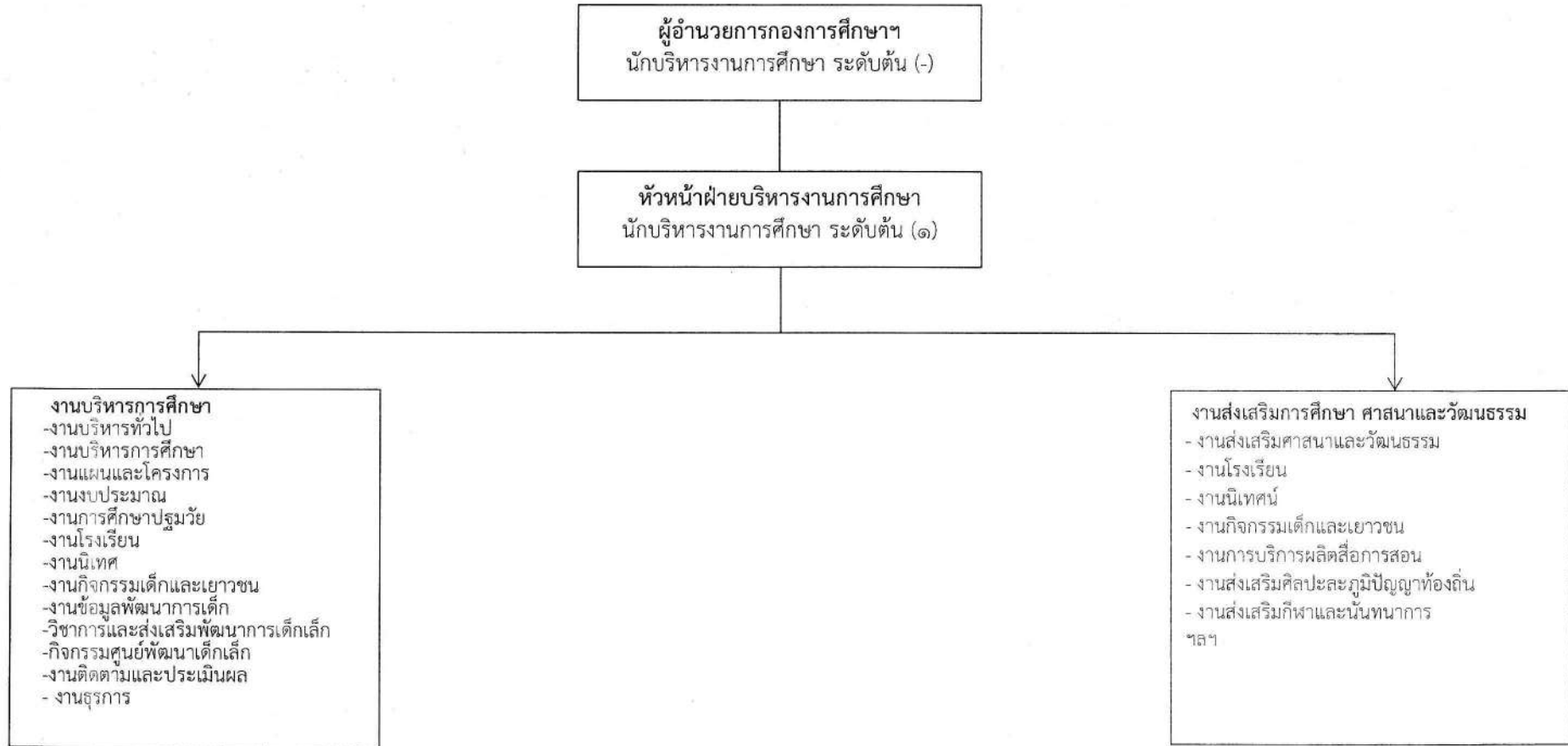
- วิศวกรโยธาปฏิบัติการ (๑)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (-)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- * ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองคง
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุดหนุน) (-)
- ครู (อุดหนุน) คศ.๑ (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

- * โรงเรียนบ้านบากเรือ
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (อุดหนุน) (๑)
- ครู (อุดหนุน) คศ.๓ (๒)
- ครู (อุดหนุน) คศ.๒ (๒)
- ภารโรง (ทั่วไป) (อุดหนุน) (๑)

๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอราชไสล จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่างเดิม
๒	นางสาวลักษณ์ชนก รัตนะภักดิ์	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
๓	นางชุตินา ทองแก้ว	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	199,200 (16,600x12)	-	-	199,200
๔	สำนักปลัด อบต. จำเอนฉัตรชัย บัวศรี	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920
๕	นางสาวสดใส ม่วงวัน	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	121,680 (30020+9740)/2*12	-	-	ว่าง
๗	นายสุนทร ภูมิลึก	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	241,440 (20,120x12)	-	-	241,440
๘	นางสาวจิราวัฒน์ รัตนวัน	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	416,160 (34,680x12)	-	-	416,160
๙	จำลิบเอกมัทยาทิพย์ อุปวงษา	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	286,800 (23,900x12)	-	17,400 (1,450x12)	304,200
๑๐	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๕๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	121,680 (30020+9740)/2*12	-	-	ว่าง
๑๑	นางสาวศศิณี ศรีหา	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง./ชง.	138,120 (11510x12)	-	-	138,120
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นายภัทรพงศ์ ทองดี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	170,160 (14,180x12)	-	-	170,160
๑๓	นางสาวณัฐริกา กตะศิลา	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
๑๔	นายณัฐนนท์ พิมพ์ทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	206,880 (17,240x12)	-	-	206,880
๑๕	นายเจษฎา แซ่จิ่ง	ปริญญาตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	206,880 (17,240x12)	-	-	206,880

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายจตุพล เวฬุวนารักษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๑๗	นางสาวปาริชาติ ชาวกล้า	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๑๘	นายธีระวัฒน์ กตะศิลา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๑๙	นายนิรัน อุไรโคตร	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๒๐	นายพิสิฎฐ์ ทวีธรรณชัย	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๒๑	นายปรกรณ์ โพธิบุตร	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
๒๒	นายวีระชัย เกษมยุรา	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
๒๓	นายผลญรัตน์ คำผาย	ปวส.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
กองคลัง												
๒๔	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	ว่าง
๒๕	นางสาวจุฑาทิพย์ ชาวกล้า	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	402,720 (33,560x12)	-	-	402,720
๒๖	นางวรรณไล เกษสร	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	435,720 (36,310x12)	-	-	435,720
๒๗	นางสาวธรรมัญพร แซ่จิ่ง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	214,560 (17,880x12)	-	-	214,560
๒๘	นางสุนันทา ศรีฐาน	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง	194,280 (16,190x12)	-	-	194,280
๒๙	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	202,620 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเติม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางนฤมล บัวทอง	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	186,480 (15,540x12)	-	-	186,480
๓๑	นางสาวณิชา คุคำ	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	150,840 (12,570x12)	-	-	150,840
๓๒	นายทองดี กตะศิลา	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,320 (13,610x12)	-	-	163,320
กองช่าง												
๓๓	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000	-	ว่างเติม
๓๔	นายลักษ์ชลธิ์ สุภาพ	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360
๓๕	นายภัทรกร ค้านนท์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๕๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	333,600 (27,800x12)	-	-	333,600
๓๖	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	97,620 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นายวารินทร์ นราวงษ์	ปวช.	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.นายช่างไฟฟ้า	-	156,480 (13,040x12)	-	-	156,480
๓๘	นางสาวนิภัทรา โกษาผล	ปวช.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	156,600 (13,050x12)	-	-	156,600
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นายไชยันต์ นราวงษ์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๐	-ว่าง-	-	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานกองการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานกองการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
๔๑	นายทวีศรัศน์ ศรีอาด	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	389,400 (32,450x12)	18,000 (1,500x12)	-	407,400
๔๒	นางกรรณิการ์ สุธาบุรณ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	นางสาวพรจิตร อ้วนแพง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
๔๔	นางสาวรุ่งทิพย์ ร่มโพธิ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เมืองคง												
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								-	-	-	(รอกการจัดสรร)
๔๖	นางสาวหนึ่งน้อง ทองศรี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๔	ครู	คศ.๑	๕๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๙๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
โรงเรียนในสังกัด รร.บางเรือ												
๔๗	นางสาวอารีลักษณ์ จันทร์แดง	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๘-๕๕๐๑-๒๗๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๕๕-๓-๐๘-๕๕๐๑-๒๗๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๘	นางประคอง แก้วจันทร์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๑	ครู	คศ.๓	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	นางจันทร์เพ็ญ ก้านเกษ	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๒	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๐	นายบุญจันทร์ เพ็งสันต์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๓	ครู	คศ.๓	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๓	ครู	คศ.๓	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๕๑	นางสาวสิริกาญจน์ อาจสาลี	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๔	ครู	คศ.๒	๕๕-๓-๐๘-๖๕๐๑-๒๗๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๒	นายอุทร หาดสะอาด	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างวัฒนธรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

ที่ ๒๒๒ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

/๔. วิเคราะห์...

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

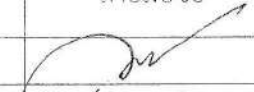
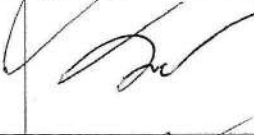


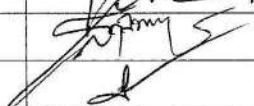
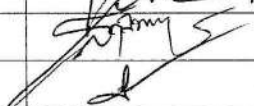
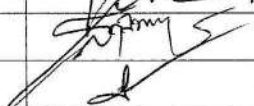
รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง		ประธานกรรมการ
๒	น.ส.ลักษณชนก รัตนะภักดี	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองคง		กรรมการ
๔	นางวรรณใส เกษสร	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายภัทรกร คำนนท์	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	จำเริญชัย บัวศรี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางสาวสดใส มาวัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๘	นายสุนทร กมูลี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง	นายก อบต.เมืองคง	กิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง	ประธานกรรมการ
๒	น.ส.ลักษณชนก รัตนะภักดิ์	รองปลัด อบต.เมืองคง รักษา ราชการแทนปลัด อบต.เมืองคง	ลักษณชนก รัตนะภักดิ์	กรรมการ
๓.	นางวรรณใส เกษสร	นักวิชาการพัสดุชำนาญการรักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	วรรณใส เกษสร	กรรมการ
๔.	นายภัทรกร คำนนท์	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองช่าง	ภัทรกร คำนนท์	กรรมการ
๕.	จำเอนฉัตรชัย บัวศรี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ฉัตรชัย บัวศรี	กรรมการและเลขานุการ
๖.	นางสาวสดใส มาวัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	สดใส มาวัน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗	นายสุนทร กมูลสิก	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	สุนทร กมูลสิก	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม -

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานกรรมการการประชุม และได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ที่ประชุม

รับทราบ

จำเอนฉัตรชัย บัวศรี
กรรมการ/เลขานุการ

-แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ที่ ๒๒๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ พ.ค. ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
(ไม่มี เพราะเป็นการประชุมครั้งแรก)

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายก อบต.

-การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธานกรรมการ

ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

น.ส.ลักษณชนก รัตนะภักดี -จากการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รองปลัด อบต.กรรมการ

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๕ และได้มีการประกาศใช้ไปแล้วนั้น ซึ่งขณะนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบใหม่ขึ้น (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง บังเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน พร้อมเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงเห็นควรให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นขอเชิญที่ประชุมพิจารณาค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายกิตติศักดิ์ แซ่จึ้งนายก อบต.
ประธานกรรมการ

-ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลได้แจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ

น.ส.สดีไส มาวัน
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

-ตามที่ท่านประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดต่างๆของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้กรรมการดูร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ไปพร้อมๆกัน

น.ส.ลักษณ์ชนก รัตนะภักดิ์
รองปลัด อบต. กรรมการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน สำนักปลัด อบต. ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักปลัด อบต. ในแต่ละปีบวกกับพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในขณะนี้ ดิฉันเห็นว่างาน สำนักปลัด อบต. มีปริมาณงานเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้แล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีกค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

จำเอนฉัตรชัย บัวศรี
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ในส่วนราชการสำนักปลัด อบต. เมื่อดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน พบว่าปริมาณงานของสำนักปลัด แต่ละปีมีปริมาณงานมากพอสมควรและส่วนมากจะมีข้าราชการครบเกือบหมดแล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีกครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นางวรรณไส เกษสร
นักวิชาการพัสดุศึกษา
ราชการแทนผอ.กองคลัง
กรรมการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กองคลัง ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน ถ้าดูตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดูจากปริมาณงานกับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีอยู่ในขณะนี้ ดิฉันเห็นว่า กองคลัง มีปริมาณงานเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้แล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีกค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายภัทรกร คำนนท์
นายช่างโยธารักษาราชการแทน
ผอ.กองช่าง กรรมการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กองช่างได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงานพบว่าบุคลากรและปริมาณงานที่รับผิดชอบในขณะนี้ กระผมเห็นว่างานในส่วนของกองช่าง มีปริมาณงานเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้แล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีกครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

น.ส.ลักษณ์ชนก รัตนะภักดี
รองปลัด อบต.รักษาราชการแทน
ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน กอง
การศึกษา ได้ตรวจสอบและพิจารณาปริมาณงาน ถ้าดูตามร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี จากปริมาณงานกับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มี
อยู่ในขณะนี้ ดิฉันเห็นว่ากองการศึกษา มีปริมาณเหมาะสมกับแผนอัตรากำลังที่
กำหนดไว้แล้ว จึงไม่มีตำแหน่งที่จะขอเพิ่มอีกค่ะ

ที่ประชุม

รับทราบ

นายกิตติศักดิ์ แซ่จิ่ง
นายก อบต.
ประธานกรรมการ

-ตามที่กรรมการได้เสนอมามีท่านใดมีข้อสงสัยที่จะซักถามหรือข้อเสนอ
เพิ่มเติมหรือไม่ (ที่ประชุม.....ไม่มี) ถ้าไม่มี ขอเชิญกรรมการ/เลขานุการ
สรุปรายละเอียดให้ที่ประชุมรับทราบ

น.ส.สดีใส มาวัน
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

-เรียนท่านประธานฯ ท่านกรรมการและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่าน ตามที่ทาง
กรรมการได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ประชุมเสนอมาสรุปได้ ดังนี้

อัตรากำลังปัจจุบัน	อัตรากำลังใหม่
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) <u>สำนักปลัด อบต.</u>	๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) <u>สำนักปลัด อบต.</u>
๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๔. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)
๘. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๘. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)
๙. นิติกร (ปก./ชก.)	๙. นิติกร (ปก./ชก.)
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง.)	๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง.)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๑๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑๕. พนักงานขับรถยนต์
๑๖. คนงานทั่วไป	๑๖. คนงานทั่วไป
๑๗. ภารโรง	๑๗. ภารโรง

อัตราค่าจ้างปัจจุบัน	อัตราค่าจ้างใหม่
<p>กองคลัง</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)</p> <p>๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)</p> <p>๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)</p> <p>๒๒. นักวิชาการพัสดุ (ชก.)</p> <p>๒๓. นักวิชาการคลัง (ปก.)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองช่าง</p> <p>๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๒๗. นายช่างโยธา (ปง.)</p> <p>๒๘. นายช่างโยธา (ชง.)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๓๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๓๑. คนงานทั่วไป</p> <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๓๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๓๔. นักวิชาการศึกษา (ชก.)</p> <p>๓๕. ครู คศ๑. (๑)</p> <p>๓๖. ครู คศ๒. (๔)</p> <p>๓๗. ครู คศ๓. (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๓๘. คนงานทั่วไป</p>	<p>กองคลัง</p> <p>๑๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)</p> <p>๒๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)</p> <p>๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)</p> <p>๒๒. นักวิชาการพัสดุ (ชก.)</p> <p>๒๓. นักวิชาการคลัง (ปก.)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>กองช่าง</p> <p>๒๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๒๗. นายช่างโยธา (ปง.)</p> <p>๒๘. วิศวกรโยธา (ปก.)</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๓๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๓๑. คนงานทั่วไป</p> <p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๓๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๓๓. นักวิชาการศึกษา (ชก.)</p> <p>๓๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)</p> <p>๓๔. ครู คศ๑. (๑)</p> <p>๓๕. ครู คศ๒. (๔)</p> <p>๓๕. ครู คศ๓. (๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>๔๒. คนงานทั่วไป</p>

และสัดส่วนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่ระเบียบฯ กำหนด (มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

นายกิตติศักดิ์ แซ่จึ้ง นายก อบต.-ตามที่ทางเลขานุการ ได้สรุปข้อเสนอในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี
ประธานกรรมการ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) นั้นท่านใดมีข้อสงสัยที่จะซักถามหรือข้อเสนอเพิ่มเติม
หรือไม่ (ที่ประชุม...ไม่มี) ถ้าไม่มี ผมขอความเห็นชอบจากกรรมการเลย
นะครับ กรรมการท่านใดเห็นชอบให้มีการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี งบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามที่เสนอโปรดยกมือครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ - เสียง

ที่ประชุม -มติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
(๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

นายกิตติศักดิ์ แซ่จึ้ง มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆหรือไม่

นายก อบต.

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

- ไม่มี -

นายกิตติศักดิ์ แซ่จึ้ง

- ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

นายก อบต.ประธานกรรมการ

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๐๐ น.

จำเอก

(ฉัตรชัย บัวศรี)

กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ

(นายกิตติศักดิ์ แซ่จึ้ง)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม