



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ฉบับแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)  
(การแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เข้าสู่ระบบแห่ง)

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์

อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูพงษ์  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
ฉบับแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่ กถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ และประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูพงษ์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(นายศรีทัย ศิริมูล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูพงษ์

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นตามแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนั้น จึงทำให้มีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่...) พ.ศ.๒๕๕๘ และจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์  
อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
ภาคผนวก	
- สำเนาบันทึกขออนุมัติดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่	๔๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้วมีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้วที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้งเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลคู่งุ้งได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง ประกอบกับการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งุ้ง

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลคู่งษ์ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ ได้ประกาศปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ ได้จัดทำแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ ตามกรอบความคิดและทิศทางการพัฒนามาจากการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน แผนพัฒนาหมู่บ้าน/แผนชุมชน มาวิเคราะห์ และรวบรวมเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลคู่งษ์ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

### ด้านที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด ๕๙ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน และมีประชากรอาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล ณ เดือนเมษายน ๒๕๕๗ (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอสันติสุข) จำนวน ๕,๐๕๗ คน ซึ่งมีความหนาแน่นของจำนวนประชากรโดยเฉลี่ย ๘๖ คนต่อตารางกิโลเมตร ปัญหาและความต้องการของประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่ มีดังนี้

#### สภาพปัญหา

- (๑) ด้านการคมนาคมในหมู่บ้านและระบบสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ
- (๒) การขาดแคลนแหล่งน้ำ สำหรับใช้อุปโภค บริโภค
- (๓) การขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
- (๔) ขาดระบบส่งน้ำเข้าสู่ที่ทำการเกษตร

### ด้านที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยเฉพาะการทำไร่ข้าวโพดถือเป็นอาชีพหลัก ซึ่งมีรายได้น้อยต้นทุนการผลิตสูง ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน และนอกเหนือจากอาชีพที่กล่าวมาแล้ว ประชากรในพื้นที่ยังประกอบอาชีพอื่นๆ อีก อาทิเช่น รับราชการและลูกจ้างส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ค้าขาย และรับจ้าง ปัญหาและความต้องการของประชากรในพื้นที่ด้านเศรษฐกิจที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต มีดังนี้

#### สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนมีรายได้น้อย มีหนี้สินเพิ่มขึ้น
- (๒) ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตการเกษตรและสินค้า OTOP
- (๓) มีงบประมาณในการลงทุนไม่เพียงพอ
- (๔) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนด้านการผลิตสูง
- (๕) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ถูกต้อง
- (๖) ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินที่ถูกต้องตามกฎหมาย



(๓) ประชาชนไม่มีทางเลือกและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม

### ด้านที่ ๓ ด้านสังคม

ตำบลคู่งษ์เป็นชุมชนชนบท อยู่ห่างตัวเมืองจังหวัดน่าน ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร การคมนาคมไม่สะดวก ซึ่งประกอบด้วยปัญหาต่างๆ เช่น ด้อยการศึกษา ปัญหาสุขภาพ ความยากจน คนด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ปัญหายาเสพติด ปัญหากลุ่มวัยรุ่นทะเลาะวิวาทชกต่อย การมั่วสุม เสพสิ่งเสพติด ชู้สาว ปัญหาการตั้งครุฑไม่พร้อม พ่อแม่วัยเด็ก ปัญหาการลักขโมย ซึ่งปัจจุบันปัญหาต่างๆ มีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ตามจำนวนประชากร ซึ่งหลายปัญหาได้รับการแก้ไขแล้วแต่ไม่สามารถทำให้หมดสิ้นไปได้เนื่องจากจำนวนประชากรมีมากขึ้น และขาดความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ทำให้การแก้ปัญหาไม่สามารถดำเนินการให้หมดสิ้นไปได้ ปัญหาและความต้องการของประชากรในพื้นที่ด้านสังคมที่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต มีดังนี้

#### สภาพปัญหา

- (๑) ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดการสืบสานสู่อนุชนรุ่นหลัง
- (๒) ปัญหาขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- (๓) ประชาชนไม่ใส่ใจในการป้องกันโรคติดต่อ และโรคจากการประกอบอาชีพ
- (๔) ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๕) ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย สารเคมีตกค้างในร่างกาย
- (๖) ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดผู้ดูแลจากคนในครอบครัว
- (๗) การแพร่ระบาดของยาเสพติดและอบายมุข

### ด้านที่ ๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตำบลคู่งษ์ เป็นพื้นที่ที่มีการทำไร่ข้าวโพดเพื่อเลี้ยงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลาดชันเหมาะแก่การทำไร่และการเกษตรด้านอื่น ซึ่งอาชีพส่วนใหญ่ก็คืออาชีพเกษตรกร ดังนั้นปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีการแก้ไขเยียวยาให้หมดสิ้นไป โดยเฉพาะปัญหาดินโคลนถล่ม น้ำป่าไหลหลากเมื่อฝนตกหนักเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ใช้สารเคมีเกี่ยวกับการเกษตรมากขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทุกปี ผืนป่าถูกแผ้วถางเพื่อทำการเกษตรมากยิ่งขึ้นทำให้ทรัพยากรป่าไม้มีจำนวนลดลงจากเดิม ดังนั้น ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขต่อไป มีดังนี้

#### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เพื่อเป็นพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- (๒) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยและขาดจิตสำนึก
- (๓) ขาดระบบและสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการทิ้งน้ำเสียลงในรางระบายน้ำสาธารณะ
- (๕) สารเคมีทางการเกษตรปนเปื้อนในแหล่งน้ำและอาหาร

### ด้านที่ ๕ ด้านการเมืองการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด บริหารจัดการเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนตามอำนาจ

หน้าที่และภารกิจ ซึ่งปัจจุบันประชาชนในตำบลคู่งษ์ ยังไม่เห็นความสำคัญและการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการจัดการเลือกตั้งของท้องถิ่นเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ยังให้ความสำคัญเรื่องปากท้องของตัวเองเป็นหลัก และที่สำคัญองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ยังขาดแคลนงบประมาณในด้านการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ด้านการเมืองการบริหารยังเป็นปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขต่อไป ดังนี้

### สภาพปัญหา

- (๑) ขาดบุคลากรเฉพาะตำแหน่งตามโครงสร้างของ อบต.
- (๒) งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการพัฒนา
- (๓) การให้บริการของบุคลากรภาครัฐแก่ประชาชนยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
- (๔) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย

## **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์จะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ในการร่วมกันแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคู่งษ์ด้วยประชาชน พัฒนาคนด้วยการศึกษา”

### ๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้สู่อาเซียน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๕. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

### ๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีระบบโครงสร้างพื้นฐานและมีแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๔. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสวัสดิการ กีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึง
๕. ประชาชนได้รับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความสามัคคี เอื้ออาทรและสมานฉันท์ในสังคม
๖. ประชาชนมีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๗. ชุมชนมีการจัดการสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๘. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
๙. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยการนำวิธีการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบข้อได้เปรียบ (จุดแข็ง) ข้อเสียเปรียบ (จุดอ่อน) โอกาสที่จะดำเนินการได้ และอุปสรรค ข้อจำกัด หรือปัจจัยที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร หรือสิ่งที้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางบรรลุเป้าหมายขององค์กร และผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม และเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบถึงสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้พงษ์ ตามอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งการนำวิธีการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้พงษ์จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

#### **จุดแข็ง (Strengths) ขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้พงษ์ คือ**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลผู้พงษ์มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการและใช้งบประมาณในการพัฒนาตนเองและสามารถตรวจสอบได้
๒. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลผู้พงษ์ตั้งอยู่ในเขตธุรกิจการค้าและอยู่ในตัวอำเภอซึ่งส่งผลต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
๓. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและสามารถ ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

๔. กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

### จุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพงษ์ คือ

๑. งบประมาณการพัฒนามีจำนวนจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึง

๒. วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการให้บริการประชาชน

๓. ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานขององค์กรให้ประชาชนหรือหน่วยงานอื่นทราบ

๔. ขาดการจัดทำผังเมืองรวมของหน่วยงาน

๕. ระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวมไม่มีประสิทธิภาพ

๖. ข้อมูล จปฐ. และ กชช.๒ค ไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

### โอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพงษ์ คือ

๑. พระราชวงศ์เสด็จพระราชดำเนินเพื่อทรงงานในพื้นที่บ่อยๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้น

๒. นโยบายของรัฐบาล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชน 3

๓. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น

๔. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนา OTOP, SMEs และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)

๕. รัฐบาลมีนโยบาย เร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย, การปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง, การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และสนับสนุนโครงการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง

๖. มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน

๗. ประชาชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

๘. มีสถานศึกษา ส่วนราชการระดับอำเภอและหน่วยบริการประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง อยู่ในพื้นที่

๙. การคมนาคม ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด สะดวก รวดเร็ว

๑๐. ตำบลทุ่งพงษ์มีกลุ่มองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งและหลากหลาย

### ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัด (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งพงษ์ คือ

๑. พื้นที่ในการประกอบอาชีพของเกษตรกรมีจำกัดและมีสภาพเป็นภูเขา การคมนาคมไม่สะดวกเป็นเขาลาดชัน

๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเนื่องจากประชาชนขาดที่ทำกิน

๓. เกิดภัยธรรมชาติบ่อยครั้ง ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง

๔. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตน เช่น การจัดทำแผนชุมชน และการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

๕. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ

๖. สภาวะราคาน้ำมันและราคาสินค้าสูงขึ้น

๗. ผลกระทบจากการรับค่านิยมวัฒนธรรมตะวันตกมาใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน

๘. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

๙. กฎระเบียบบางประการมีข้อจำกัดหรือขั้นตอนในการปฏิบัติที่สลับซับซ้อนไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ได้

๑๐. เกษตรกรผู้ใช้สารเคมีขาดองค์ความรู้และไม่ตระหนักถึงการใช้สารเคมีที่ถูกต้อง และมี การใช้สารเคมีใน ภาคการเกษตรกรรมสูง เกิดสารพิษตกค้างในร่างกาย และในดิน ในน้ำ

๑๑. การบริหารจัดการผลิต การแปรรูป และการตลาดด้านการเกษตร ยังไม่ครบวงจร

๑๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๑๓. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำและมีหนี้สินเนื่องจากประกอบอาชีพเชิงเดี่ยว (ปลูกข้าวโพด) นอกฤดูปลูก ข้าวโพดแล้วไม่มีรายได้เสริม

๑๔. ขาดการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๑๕. สินค้าผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่มีเอกลักษณ์และชื่อเสียงที่โดดเด่นเท่าที่ควร

๑๖. ประชาชนไม่มีระบบกลุ่มในการประกอบอาชีพต่าง ๆ จึงขาดอำนาจในการต่อรองกับพ่อค้าคนกลางหรือ นายทุน

๑๗. ประชาชนขาดความสนใจในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

### **๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๗. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท.(มาตรา ๑๗ (๓))
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ใต้วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เป็นอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการในเขตพื้นที่ตำบลคู่งษ์ ประกอบด้วย

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางเท้า ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. การผังเมือง
๑๗. การท่องเที่ยว
๑๘. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ อำเภอสันติสุข จังหวัดน่าน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง (๑๙ อัตรา) พนักงานครูส่วนตำบล ตำแหน่งครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๓ อัตรา) ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒ อัตรา) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง (อัตรา ๑๒ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง (๓๖ อัตรา) แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ยังมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป<ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานสิทธิสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง</li><li>- งานพัฒนาบุคลากร</li></ul></li><li>- งานนโยบายและแผน<ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ และประสานแผน</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานบริการข้อมูล</li></ul></li><li>- งานกฎหมายและคดี<ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul></li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ</li><li>- งานฟื้นฟู</li></ul></li><li>- งานสาธารณสุข<ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li></ul></li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน<ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li></ul></li></ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป<ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานสิทธิสวัสดิการพนักงานและลูกจ้าง</li><li>- งานพัฒนาบุคลากร</li></ul></li><li>- งานนโยบายและแผน<ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ และประสานแผน</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานบริการข้อมูล</li></ul></li><li>- งานกฎหมายและคดี<ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานตราข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul></li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ</li><li>- งานฟื้นฟู</li></ul></li><li>- งานสาธารณสุข<ul style="list-style-type: none"><li>- งานควบคุมโรคติดต่อ</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li></ul></li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน<ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li></ul></li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส</li> <li>ผู้สูงอายุ สตรี</li> </ul> </li> <li>- งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> <li>- งานบัญชี <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> </li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> </li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์</li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส</li> <li>ผู้สูงอายุ สตรี</li> </ul> </li> <li>- งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> <li>- งานบัญชี <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> </li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul> </li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุภัณฑ์</li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> </ul> </li> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง</li> <li>- งานจดทะเบียนยกเลิกพาณิชย์กิจ</li> <li>- งานตรวจสอบทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานสถิติข้อมูลทะเบียนพาณิชย์</li> </ul> </li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> </li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> </li> <li>- งานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> </li> <li>- งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการข้อมูลผังเมือง</li> </ul> </li> <li>- งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการข้อมูล</li> <li>- งานขอใบอนุญาต/ ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul> </li> <li>- งานไฟฟ้าและถนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงบประมาณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานจัดวางระบบควบคุมภายใน</li> <li>- งานข้อมูลและสถิติการศึกษา</li> <li>- งานวางแผนพัฒนาการศึกษา</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> </li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> </li> <li>- งานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> </li> <li>- งานผังเมือง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการข้อมูลผังเมือง</li> </ul> </li> <li>- งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการข้อมูล</li> <li>- งานขอใบอนุญาต/ ต่อใบอนุญาตการประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul> </li> <li>- งานไฟฟ้าและถนน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานบริหารงบประมาณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานจัดวางระบบควบคุมภายใน</li> <li>- งานข้อมูลและสถิติการศึกษา</li> <li>- งานวางแผนพัฒนาการศึกษา</li> </ul> </li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</li> <li>- งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร</li> <li>- งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาเยาวชน</li> <li>- งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเด็กและเยาวชน</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบลคู่พงษ์</li> <li>- งานกิจกรรมด้านอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรม</li> <li>- งานวัฒนธรรมสัมพันธ์ชุมชน</li> </ul> </li> <li>- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมกีฬานันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มกีฬา นันทนาการ</li> </ul> </li> <li>- งานประสานงานโรงเรียนและสถานศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียน สถานศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมของโรงเรียน</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย</li> <li>- งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร</li> <li>- งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็กและเยาวชน <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนาเยาวชน</li> <li>- งานกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเด็กและเยาวชน</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้านศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานเลขาธิการสภาวัฒนธรรมตำบลคู่พงษ์</li> <li>- งานกิจกรรมด้านอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรม</li> <li>- งานวัฒนธรรมสัมพันธ์ชุมชน</li> </ul> </li> <li>- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมกีฬานันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มกีฬา นันทนาการ</li> </ul> </li> <li>- งานประสานงานโรงเรียนและสถานศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียน สถานศึกษา</li> <li>- งานกิจกรรมของโรงเรียน</li> </ul> </li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานวางแผนพัฒนาการท่องเที่ยว</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> </ul> </li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จากภารกิจที่จะดำเนินการในอนาคตข้างหน้า เพื่อวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการ โดยวิเคราะห์ความต้องการใช้อัตรากำลังคนในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บท. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (บท. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
(อท. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
(อท. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (อท. ต้น) <input type="checkbox"/>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (อท. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย	๑	๒	๕	๘	+๑	+๓	+๓	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๖	๓	๐	-๑	-๓	-๓	
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๖๗,๐๘๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๖๗,๐๘๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๙๔,๙๒๐	ปรับระดับให้สูงขึ้น
๓	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๖	๑	๑	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๒๘๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๑๗,๐๔๐	
๕	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๖	บุคลากร	๕	๑	๑	๒๓๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	
๗	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๔	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๔	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	
พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๕,๗๖๐	
๑๓	นักการภารโรง		๑	๑	๑๔๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๔๔,๘๘๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๓๙,๘๐๐	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐		
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๖๘๐		
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐		
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐		
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	๖ว	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐		
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๖,๙๖๐		
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	-	๓๖๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๙๔,๙๒๐	๔๐๘,๘๘๐	ว่างเต็ม	
๒๔	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐		
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๓๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๒๔๐	๑๕๕,๗๖๐		
๒๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๕,๘๔๐	๑๔๑,๐๐๐		

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐		
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๒๐,๒๐๐	ว่างเต็ม	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๒๙	ครู		๓	๓	๐	๓	๓	๓	-	-	-	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น							
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	๔	๖	๘	+๓	+๒	+๒	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						รอรับการจัดสรร	
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๗	๗	๐	๔	๒	-	-๓	-๒	-๒	หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ยุบเลิกเมื่อได้รับจัดสรร	
(๔)	รวม		๓๖	๓๑	๕,๓๒๓,๐๘๐	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๕๕๘,๙๖๐	๖๐๗,๘๔๐	๖๑๑,๐๘๐	๕,๘๗๑,๖๐๐	๖,๐๖๘,๗๖๐	๖,๒๖๘,๖๘๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๑๗๔,๓๒๐	๑,๒๑๓,๗๕๒	๑,๒๕๓,๗๓๖		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๐๔๕,๙๒๐	๗,๒๘๒,๕๑๒	๗,๕๒๒,๔๑๖		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔.๓๗	๓๓.๘๓	๓๓.๒๘		

หมายเหตุ : ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ เท่ากับ ๒๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ เท่ากับ ๒๑,๕๒๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘)

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ เท่ากับ ๒๒,๖๐๑,๒๕๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๙)

๒. ลำดับที่ ๓๑ จะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงาน อบต. ๗)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(นักบริหารงาน อบต. ๗)

สำนักงานปลัด อบต.  
นักบริหารงานทั่วไป ๖

กองคลัง  
นักบริหารงานคลัง ๗

กองช่าง  
นักบริหารงานช่าง ๗

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
นักบริหารการศึกษา ๗

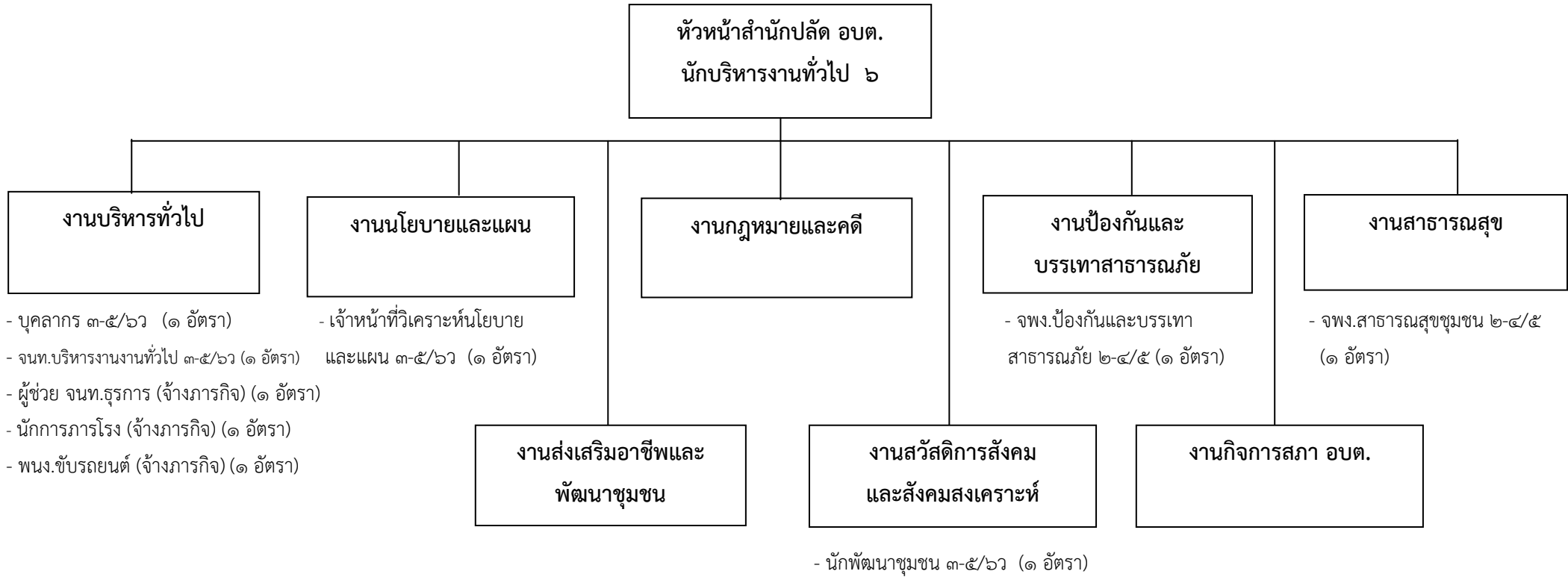
๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. งานสาธารณสุข
๖. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน
๗. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. งานกิจการสภา

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๕. งานจดทะเบียนพาณิชย์

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง
๕. งานควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง
๖. งานไฟฟ้าและถนน

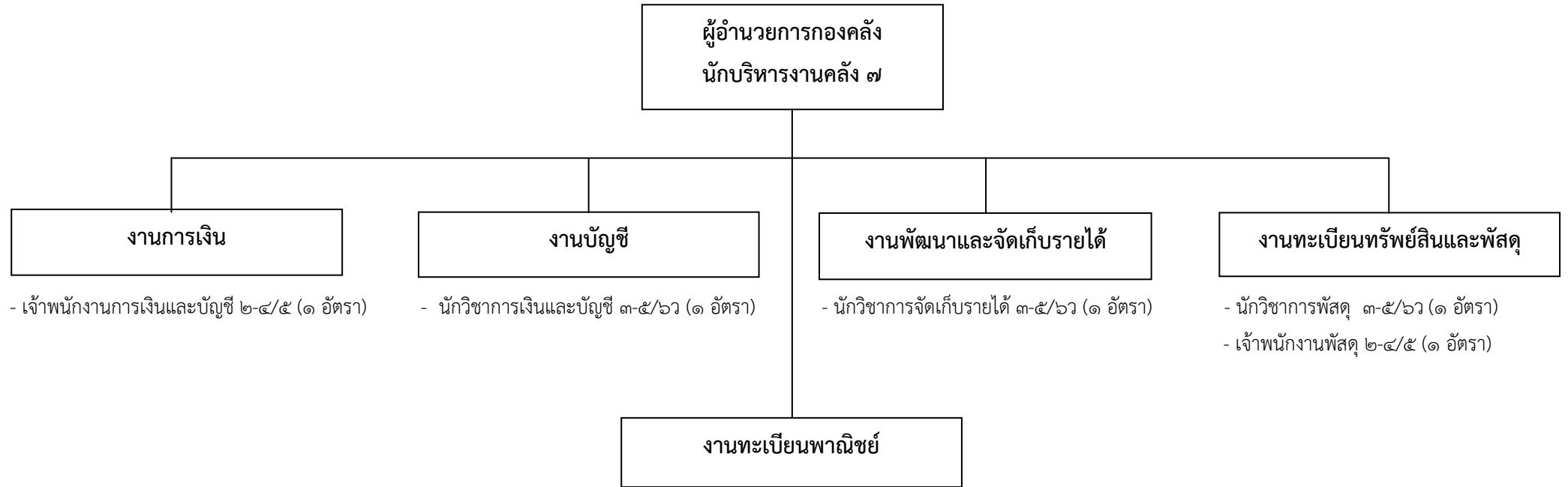
๑. งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. งานแผนและวิชาการ
๓. งานการศึกษาปฐมวัย
๔. งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา
๕. งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
๖. งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
๗. งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
๘. งานบริหารทั่วไป

## โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๓	-	-	-	๓	-

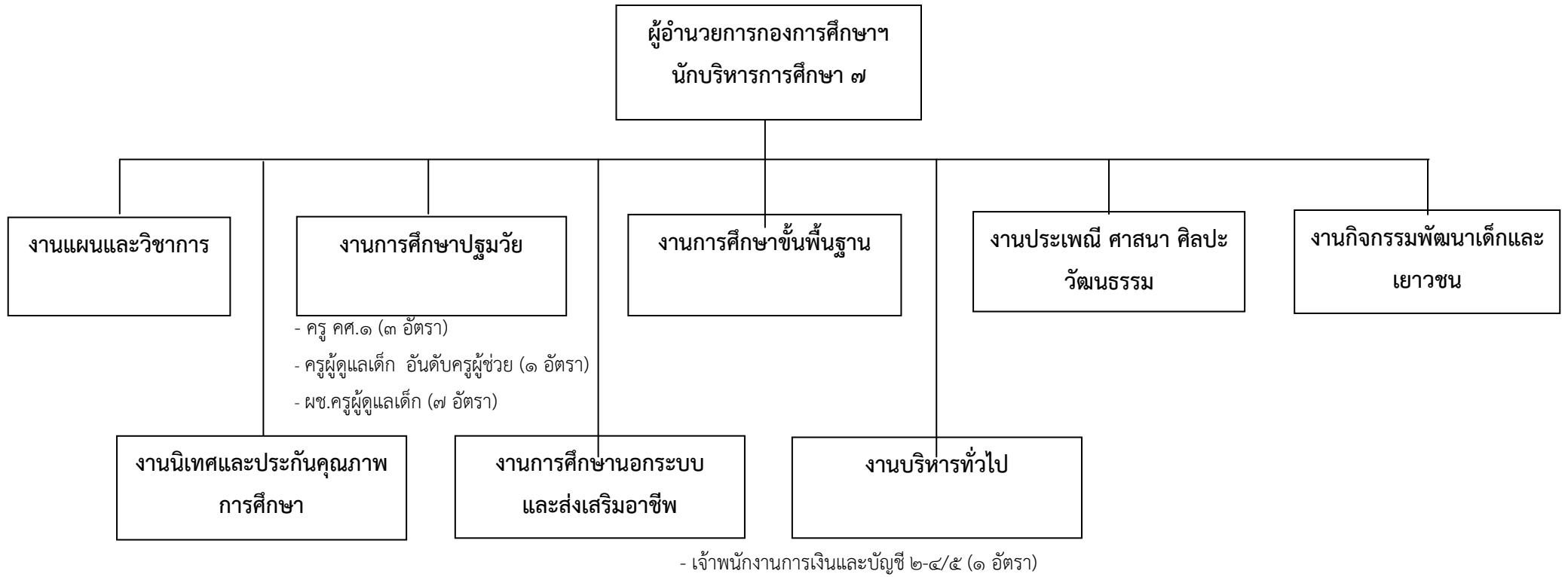
## โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	๗	๗๖	๖	๖๖	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	-



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	๑	-	-	๗	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

### (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางอสุณี ชามั่ง	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	๗	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒	นางธัญชนก เทพคำราม	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	๗	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐

### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

### (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางสาวสุใจ จันทิมา	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	บริหาร	๖	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๘๖,๓๒๐
๒	นางขวัญตา อุบัติร์	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	ทั่วไป	๔	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๓	นายณัฐสิทธิ์ วุฒิ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๕	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๓๕,๙๒๐	-	-	๒๓๕,๙๒๐
๔	นางนงศรีกรก วุฒิ	ป.บัณฑิต (การจัดการ และประเมินผล โครงการ)	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	ทั่วไป	๕	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๕	นางสิริกาญจน์ เชื้อนจันทร์	ศศ.บ. (การจัดการ ทั่วไป)	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๕	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๖	จำสลิบโทษลีย์ ชัดแก้ว	ส.บ. (สาธารณสุข ศาสตร์)	๐๑-๐๔๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ทั่วไป	๕	๒๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ขง.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๗	จำสลิบเอกกิตติชัย นันคำ	ปวส. (ช่างยนต์)	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๔	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐



(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๘	น.ส.นันทน์ภัท วาทกุลขร	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑๓๙,๘๐๐	-	-	๑๓๙,๘๐๐
๙	นายสุภลักษณ์ แก้วนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๔๔,๘๔๐	-	-	๑๔๔,๘๔๐
๑๐	นายทวี ไชยपालะ	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๙,๘๐๐	-	-	๑๓๙,๘๐๐

กองคลัง

(พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางธัญนันท์ กาญจนโชคอนันต์	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	บริหาร	๗	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๒	นางอมรรรัตน์ กุณา	บช.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๕	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๓	นางสาวดวงใจ ดอนนันทชัย	บช.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๔	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๔	นายวิชญ์พงษ์ ณะนันต์	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	๖ว	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๕	นางนันทกานต์ คำपालะ	บช.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๖	นางรำไพร์ ชันคำ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๓	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๗	น.ส.โชติกา ประทีศ	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	๑๔๑,๐๐๐	-	-	๑๔๑,๐๐๐

กองช่าง

(พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นายวราพงษ์ พันธุ์ชัย	บธ.บ. (การจัดการงานก่อสร้าง)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	๗	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐
๒	-	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒-๔/๕	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐ (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๓	นายวันชัย ไชยตัน	ปวช. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑๓๙,๘๐๐	-	-	๑๓๙,๘๐๐
๔	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๒๖,๐๐๐	-	-	๑๒๖,๐๐๐ (ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางขวัญจิต ปัญญา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	๗	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐
๒	นางรัชชนก โรงคำ	ปวส. (การบัญชี)	๐๘-๐๓๐๖-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒	๒๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๙๘,๙๖๐	-	-	๑๙๘,๙๖๐

(พนักงานครูส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๓	นางกนกรัตน์ จันทราภรณ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๑๓๙	ครู	-	คศ.๑	๕๕-๒-๐๑๓๙	ครู	-	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔	นางชฎารัตน์ จ้วนกันทะ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๑๔๐	ครู	-	คศ.๑	๕๕-๒-๐๑๔๐	ครู	-	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
๕	นางกมลทิพย์ สมันจิตร	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๒๙๓	ครู	-	คศ.๑	๕๕-๒-๐๒๙๓	ครู	-	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	
๖	นางร่าพัน ธัญญะ	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๓๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๕๕-๒-๐๓๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๙๘,๘๔๐	-	-	
๗	นางสุพรรณ ปีนสุข	ศบ. (การศึกษาปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๓๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๕๕-๒-๐๓๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	๑๘๙,๖๐๐	-	-	

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๘	น.ส.กมลรัตน์ โนบุญขร	คบ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒๐๘,๔๔๐	-	-	ได้รับเงิน อุดหนุนจาก กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
๙	นางกิ่งกมล กองศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	
๑๐	นางสมหมาย สุทธเขต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	
๑๑	นางบัวผัด แก้วนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๗,๕๒๐	-	-	
๑๒	นางบัวผืน ศิริมูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๗,๕๒๐	-	-	
๑๓	นางทีนวดี โนบุญขร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๕,๒๐๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยม องค์กรความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ในภาพรวม

ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ จึงได้กำหนดแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาล สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ ตามหลักสูตรแต่ละตำแหน่งงานกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ และความคุ้มค่า

๒. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลผู้เป็นเจ้าของผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน หรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ

๔. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการแก่ประชาชน และลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน เพื่อตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนที่เข้ามาใช้บริการได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยข้อมูลควรแสดงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น บุคลิกลักษณะของบุคลากร แต่ละบุคคล ความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาวะการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเป็นการตอบคำถามว่าปัจจุบันบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตรงจุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในอนาคต ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและตรงกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ดังกล่าว

### ๑. การวิเคราะห์บุคลากรในระดับองค์กร

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีระบบบริหารงานบุคคล
๒. มีการส่งเสริมให้นำระบบสารสนเทศ IT มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๓. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้รวดเร็ว

๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ อยู่ตลอดเวลา
๕. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๖. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน ทำให้  
ง่ายต่อการเดินทางมาทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้ง
๗. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๘. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม
๙. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด

### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง  
เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี
๕. การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๗. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๘. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร โยธา และสาธารณสุข เป็นต้น
๙. บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม

### โอกาส (Opportunities)

๑. มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร
๒. มีสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมจำนวนมาก และมีหลักสูตรในการ  
ฝึกอบรมที่หลากหลาย
๓. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง

### ภัยคุกคาม (Threats)

๑. มีระเบียบ กฎหมาย ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๔. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ทำให้การพัฒนา  
เป็นไปได้ค่อนข้างยาก
๕. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม

## ๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการ  
พัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อ  
การบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านผลงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐ ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทยและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้วทุกคน ที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานแล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### ๔. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหารงาน
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล



๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรให้องค์การบริหารส่วนตำบลผู้พิงษ์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้พิงษ์ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด และความคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานแต่ละบุคคลว่าสมควรต้องได้รับการพัฒนาไปในด้านใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้
๓. กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ทั้งทางด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

### ๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น
๒. วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือบูรณาการร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

## ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

### การเตรียมการและการวางแผน

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน
๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
๓. กำหนดประเภทของการพัฒนา
๔. กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา โดยแยกเป็นกลุ่มบุคคล หรือรายบุคคล

### การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา
- ฯลฯ

### การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่พงษ์ ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างใกล้ชิดทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา พร้อมทั้งให้มีการประเมินผลการพัฒนาตามขั้นตอน และเมื่อผ่านการประเมินผลแล้วถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วรายงานผลการประเมินนั้นต่อผู้บริหารท้องถิ่นทุกครั้ง

๒. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม และประเมินผล
๑	<u>การอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่งิ้ว โดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น</u>							
	- อบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ปลัด อบต.	การฝึกอบรม/สัมมนา	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด
	- อบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	รองปลัด อบต.	การฝึกอบรม/สัมมนา	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด
	- อบรมหลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	หน.สป.	การฝึกอบรม/สัมมนา	๓๒,๓๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด
	- อบรมหลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นักวิเคราะห์ฯ	การฝึกอบรม/สัมมนา	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด
	- อบรมหลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักทรัพยากรบุคคล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	การฝึกอบรม/สัมมนา	๓๐,๕๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	<p><u>การอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูพงษ์ โดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>- อบรมหลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- อบรมหลักสูตร จพง.สาธารณสุข</p> <p>- อบรมหลักสูตร จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพนักพัฒนาชุมชน</p> <p>- อบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง</p>	<p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ จพง.สาธารณสุข</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักพัฒนาชุมชน</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้อำนวยการกองคลัง</p>	<p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>จพง. สาธารณสุข</p> <p>จพง. ป้องกันฯ</p> <p>นักพัฒนาชุมชน</p> <p>ผอ.กองคลัง</p>	<p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p>	<p>๓๐,๕๐๐</p> <p>๒๒,๕๐๐</p> <p>๒๓,๕๐๐</p> <p>๒๓,๕๐๐</p> <p>๓๒,๓๐๐</p>	<p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p>	<p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	<p><u>การอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูพุงษ์ โดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>- อบรมหลักสูตร จพง.การเงินและบัญชี</p> <p>- อบรมหลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>- อบรมหลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>- อบรมหลักสูตร นักวิชาการพัสดุ</p> <p>- อบรมหลักสูตร จพง.พัสดุ</p>	<p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ จพง.การเงินและบัญชี</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ นักวิชาการพัสดุ</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ จพง.พัสดุ</p>	<p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>จพง. การเงินฯ</p> <p>นวก.เงิน และบัญชี</p> <p>นวก. จัดเก็บ รายได้</p> <p>นวก.พัสดุ</p> <p>จพง.พัสดุ</p>	<p>การฝึกอบรม/ สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/ สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/ สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/ สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/ สัมมนา</p>	<p>๒๒,๕๐๐</p> <p>๓๐,๕๐๐</p> <p>๓๐,๕๐๐</p> <p>๓๒,๓๐๐</p> <p>๒๒,๕๐๐</p>	<p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p>	<p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	<p><u>การอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูพงษ์ โดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น</u></p> <p>- อบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการ กongsang</p> <p>- อบรมหลักสูตร นายช่างโยธา</p> <p>- อบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการ กongsang การศึกษา</p> <p>- อบรมหลักสูตร จพง.การเงิน และบัญชี</p> <p>- อบรมหลักสูตรพัฒนา ศักยภาพ ครู</p>	<p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ผู้อำนวยการ กongsang</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ นายช่างโยธา</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการของ ผู้อำนวยการ กongsang การศึกษา</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ จพง.การเงินและ บัญชี</p> <p>- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ครู</p>	<p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>ผอ.กongsang</p> <p>นายช่างโยธา</p> <p>ผอ.กongsang การศึกษา</p> <p>จพง.การเงิน และบัญชี</p> <p>ครู</p>	<p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p> <p>การฝึกอบรม/สัมมนา</p>	<p>๓๒,๓๐๐</p> <p>๒๓,๕๐๐</p> <p>๓๒,๓๐๐</p> <p>๒๒,๕๐๐</p> <p>๖,๘๐๐</p>	<p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p> <p>ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐</p>	<p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด</p>

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๒	อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามสายงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานอื่น เป็นผู้จัดฝึกอบรม	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ อบต.	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	การฝึกอบรม/สัมมนา	๒๘๖,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	- ทดสอบตามหลักสูตรที่กำหนด
๓	- การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	- เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง	บุคลากรที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งใหม่	การปฐมนิเทศงานโดยผู้บังคับบัญชา	-	ตามช่วงระยะเวลาหลังจากที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้ง	- ทดสอบตามแบบที่กำหนด หรือ ตามแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ
๔	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์	- เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	- เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	การฝึกอบรม/การสัมมนา/การศึกษาดูงาน	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๖๐	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่งษ์ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กอปรกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
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