



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
แก้ไขครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

สำนักงานปลัด อบต.
โทร.๐-๔๕๗๕-๖๘๒๕

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ แก๊ไขครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท., หรือ ก.อบต.) ได้มี ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท., หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร

๑.๕ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด

/ กอง หรือส่วนราชการ...

กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ซึ่งมีนายกองการบริหารส่วนตำบลหนองคู เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

/สภาพปัญหา...

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ไม่มีทางระบายน้ำในหมู่บ้าน
- การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ
- มีไฟฟ้าสาธารณะตามทางสาธารณะไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ขาดการจัดระบบผังเมืองและการจราจร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ในพื้นที่ต่ำ เช่น ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าว
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อพื้นที่ทำการเกษตร
- รายได้และความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ต่ำ
- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- ประชาชนว่างงาน และไม่มีการประกอบอาชีพเสริม

๓. ด้านสังคม-การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาทางการศึกษา ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
- ปัญหากลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาคนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ถูกทอดทิ้ง
- ปัญหาการลักลอบเล่นการพนันในพื้นที่
- ปัญหาการขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหารายได้และงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ปัญหาบุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาบ่อทิ้งขยะในพื้นที่
- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาน้ำเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็นรบกวน
- ปัญหาคุณภาพดินต่ำ
- ปัญหาการพัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสาธารณะ

๖. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

- สุขภาพอนามัยของบุคคล
- สวัสดิการและการรักษาพยาบาล
- โรคระบาดและโรคติดต่อในสัตว์
- สถานบริการทางการแพทย์
- ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ก่อสร้างถนนและปรับปรุงซ่อมแซมถนน
- ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ตลาด และร้านค้าชุมชน เพื่อจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และผลผลิต
- ให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ความรู้ด้านวิชาการ เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริม และศึกษาดูงาน
- เงินทุนให้กลุ่มอาชีพ และองค์กรชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการประกอบอาชีพ
- ให้มีการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรเพื่อรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมือง - บริหาร

- คุณภาพการบริการ การให้บริการ
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีภาคีเครือข่ายปฏิบัติงานภายในชุมชน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ก่อสร้างร่องระบายน้ำเพื่อการเกษตร

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีศูนย์บริการข้อมูลด้านสาธารณสุขทุกหมู่บ้าน
- ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
- ความรู้ด้านสุขศึกษา และการสาธารณสุขมูลฐาน
- ให้มีการป้องกันและกำจัดยุงลายและ ฉีดยาคีชินป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ให้จัดบ้านเรือนให้ถูกสุขลักษณะ
- ของบังคับสัตว์เพื่อฉีดยาคีชินป้องกันโรคสัตว์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาคือความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหานั้นอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

/ ตามพระราชบัญญัติ...

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ปี ๒๕๔๒

(๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

-จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน

(๒) บุคลากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น เช่น ไม่มี

ความชำนาญงานในการบำรุงรักษาซ่อมแซมไฟฟ้า

(๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

-โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่าง ๆ

-อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) มีพื้นที่สำหรับแหล่งกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ปี ๒๕๔๒

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

-จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี

-จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดขยะและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุด

บ่อย

-โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

/ -อุปสรรค ...

-อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย

(๒) มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่ กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวน ซึ่งเป็นพาหนะโรค

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. ปี ๒๕๔๒

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

-จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

(๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

(๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน

(๓) มี ชรบ. ชุติรักษาความปลอดภัย

-จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

(๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถยนต์กระเช้าตัดแต่งกิ่งต้นไม้ ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

-โอกาส (Opportunity) ได้แก่

(๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS กู้ชีพ

(๒) มีการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

-อุปสรรค (Threat) ได้แก่

(๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

/(๕) การท่องเที่ยว...

- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา (๖๘ (๑๑))

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ปี ๒๕๔๒

- (๗) การส่งเสริม และฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
 - (๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

- (๑) คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ปี ๒๕๔๒
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคู้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่

/ (๑) ใช้ยาฆ่าแมลง...

- (๑) ใช้ยาฆ่าแมลงในการกำจัดวัชพืชในนาข้าว ในพื้นที่
- (๒) เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาไร่อ้อย เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ปี ๒๕๔๒
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
- (๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
- (๑) มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
- (๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
- (๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ปี ๒๕๔๒

/ (๓) ส่งเสริมการ...

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

-จุดแข็ง (Strength) ได้แก่

- (๑) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- (๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

-จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ

-โอกาส (Opportunity) ได้แก่

- (๑) เมืองศรีนครส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมืองโสธร จำนวน ๑๖ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อ

การประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่าง ๆ

-อุปสรรค (Threat) ได้แก่

- (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การเดินทางไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

กำหนดให้เป็น สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ กอง ได้แก่

- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖. กองสวัสดิการสังคม
- ๗. กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้แก่กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง ที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียง

ลำดับ ที่	อบท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หนองคู	๘	๓๓,๙๔๔,๑๒๐	๒๓	๑	๑๘	
๒	อบต.ชุมเงิน	๘	๓๑,๘๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๑๗	
๓	อบต.สิงห์	๘	๓๗,๒๐๘,๐๐๐	๑๙	-	๑๙	
๔	อบต.หนองหิน	๘	๓๓,๙๕๓,๓๔๗	๒๑	-	๑๒	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองส่งเสริมการเกษตร ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

/ ๘. โครงสร้างการกำหนด...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานอำนวยการ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p><u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศ งานระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ <p><u>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p><u>๑.๕ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานชุมชนสัมพันธ์ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานชุมชนสัมพันธ์ <p><u>๑.๖ ฝ่ายเทคนิค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเทคนิค -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานสนับสนุนและบริการ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสารบรรณ -งานอำนวยการ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p><u>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศ งานระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ <p><u>๑.๓ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยการ -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานเทคนิค -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานสนับสนุนและบริการ <p><u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. <p><u>๑.๖ งานกรเจ้าหน้าที่</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานการพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานการพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๕.๓ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน <p>๕.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน -งานการกีฬาและสันทนาการ <p>๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานข้อมูล <p>๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ -งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาสตรีและเยาวชน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน -งานการกีฬาและสันทนาการ <p>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ -งานข้อมูล <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ -งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน -งานพัฒนาสตรีและเยาวชน -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	
<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี -งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๗.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	<p>๗. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี -งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 	
	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วทำการวิเคราะห์ เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
เจ้าหน้าที่พัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	+๑	-	-	ว่าง ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
-	-	-	-	-	-	-	-	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่ง เพิ่มใหม่
รวม	๔๑	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

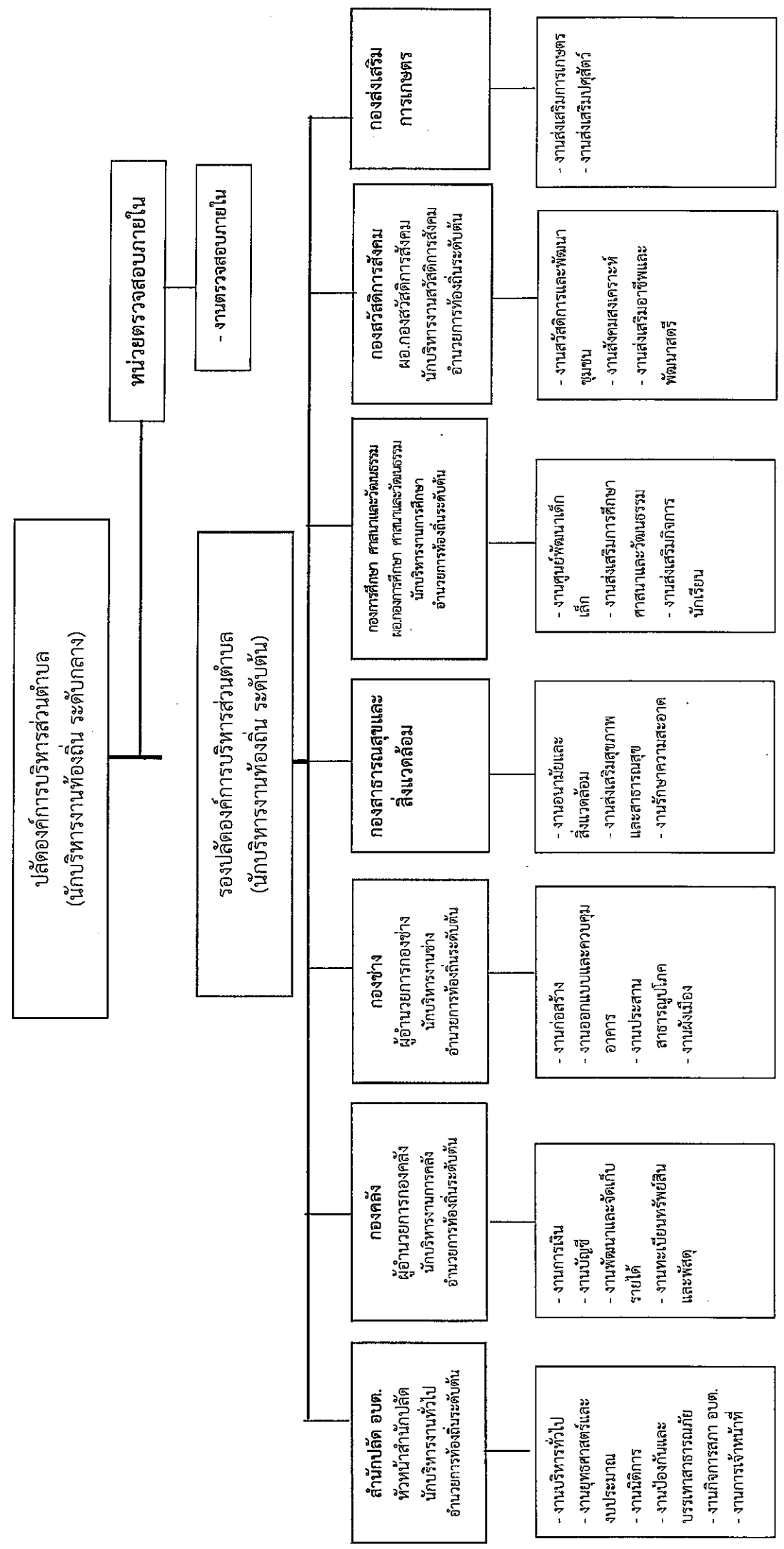
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลของสำนักงานท้องถิ่น

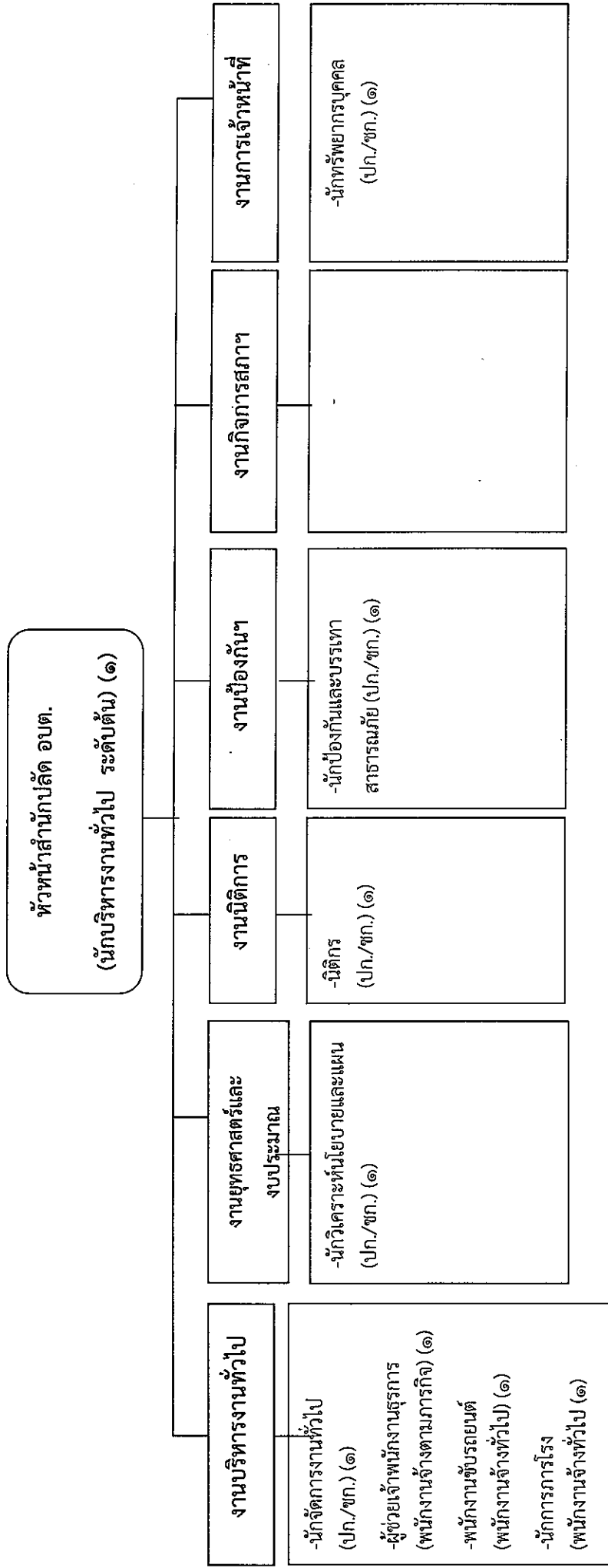
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องเป็นจริง			อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๕๘,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๙,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๕๘,๕๐๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๘๘,๕๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๖,๕๐๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๐๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๖,๕๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๑๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๖,๐๐๐	
๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๑๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๙,๕๐๐	
๙	พนักงานช่างเทคนิค		๑	๑๗๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๐,๘๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๘๘,๕๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๖,๕๐๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๕๐๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๑๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๗,๕๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๕	ผู้ช่วยนักบัญชี		๑	๑๖๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๐,๕๐๐	ว่างให้ยุบเลิก
๑๖	พนักงานช่างเทคนิค		๑	๑๖๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๘,๕๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๖,๕๐๐	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๐๖,๗๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๕๖,๕๐๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๖๐,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๘๗,๕๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๕๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕๗,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องเป็นตรง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ปก/ชก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑๘๐,๓๖๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๒,๘๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถ		๑	๑๖๓,๒๒๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	
๒๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑๕๔,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	
๒๕	พนักงานช่างทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)	ตัน	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ปก/ชก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	-		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๗,๖๐๐	
๒๘	นักวิชาการศึกษา		๑	๑๕๖,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๖,๐๐๐			๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองสุ		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ครู (อันดับ คศ.๒)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ครู (อันดับ คศ.๑)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ครู (อันดับ คศ.๑)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๔	ครู (อันดับ คศ.๑)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑				๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	เงินอุดหนุน

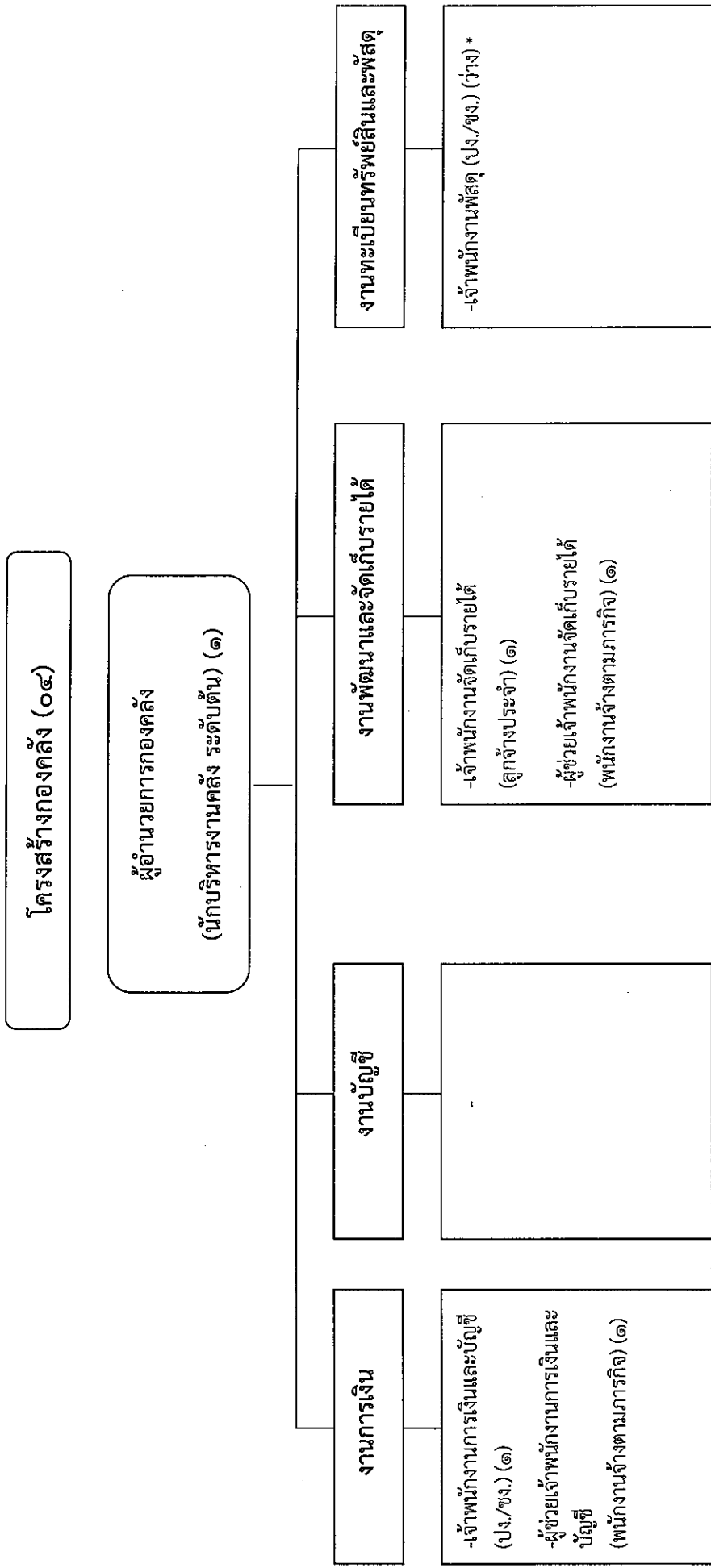
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู



โครงสร้างสำนักงานปลัด (๐๑)



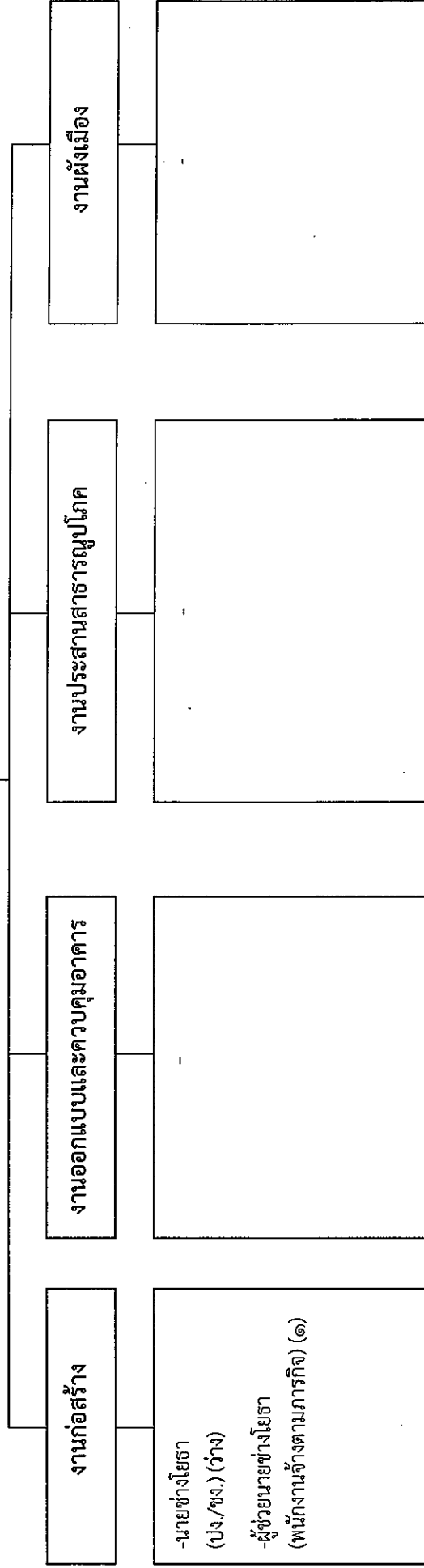
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ตึกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๒	๙



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๕

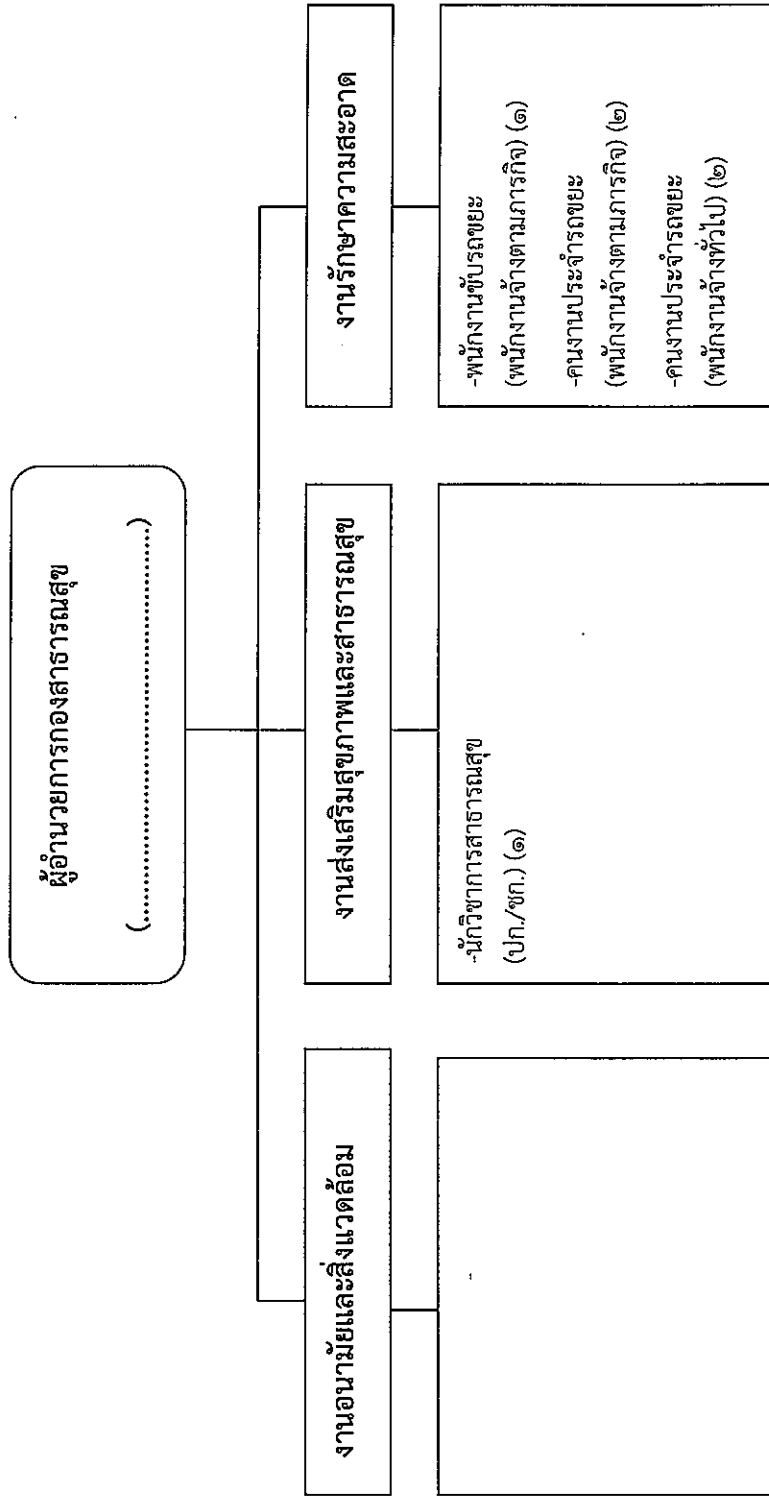
โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



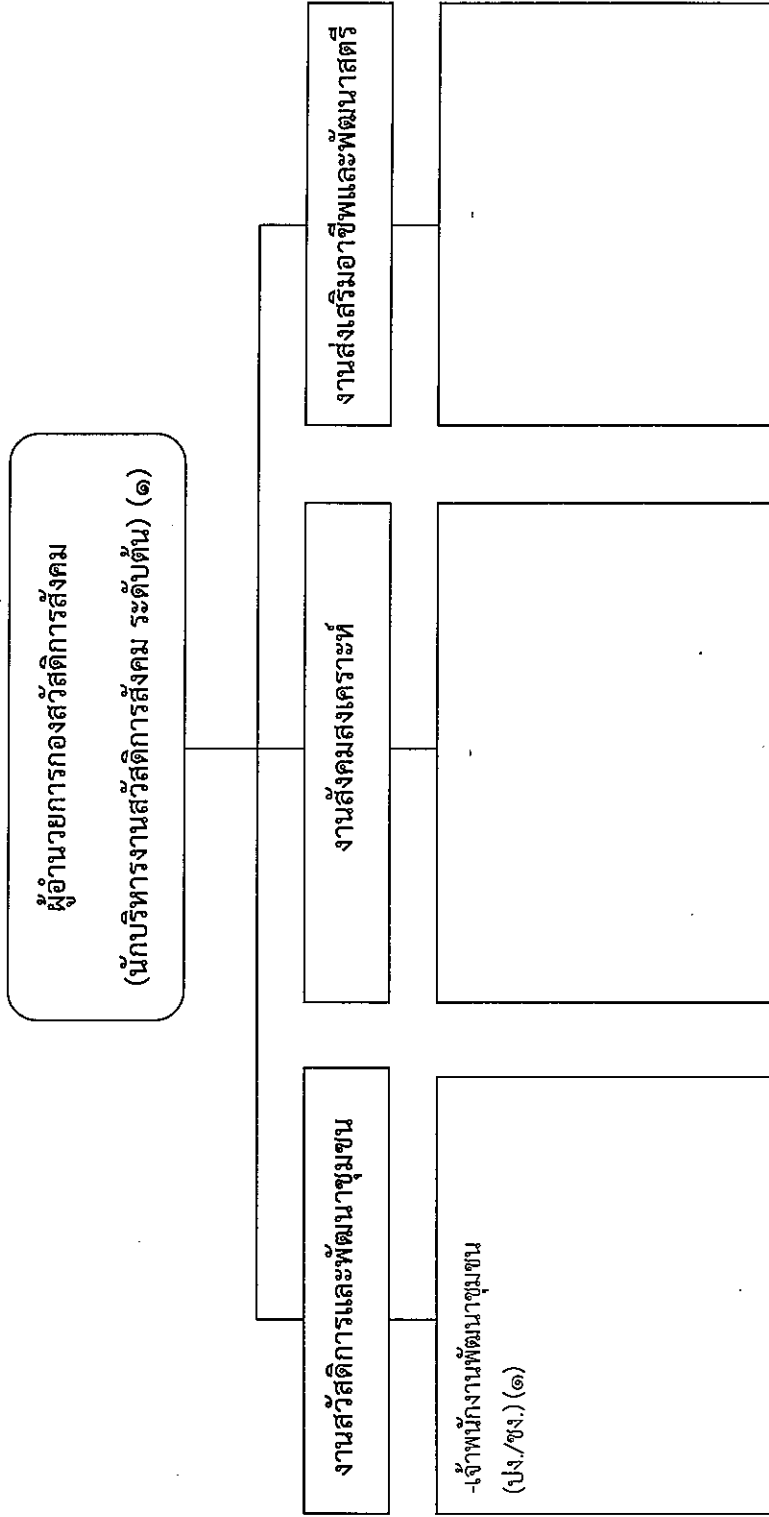
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสุนาวพร ศรีสันธา	ปริญญาโท ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๑,๒๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๒	นายโกวิท ไชยสังข์	ปริญญาโท รศ.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔,๑๐๐	๓,๕๐๐		
๓	นางขวัญฤกษ์ ทาปุ๋ย	ปริญญาโท รศ.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๕๕๐	๓,๕๐๐		
๔	นางสาวสาวิตรี เนินทราย	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๗,๒๕๐			
๕	นางสาวฉนวนพร สิมมา	ปริญญาโท ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๘,๐๓๐			
๖	จำสปีโตนนวัฒน์ เดิกศิรินิษฐกุล	ปริญญาโท ศน.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง)	๔๕-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๒๖,๕๖๐		๓๓๐	
๗	นางสาวปวีสุดา อ่างแก้ว	ปริญญาตรี น.บ. (นิติศาสตร์)	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๑๗,๘๘๐			
๘	นางสาวพรนิพนธ์ ประเสริฐรุ่งษ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๖,๕๘๐			
๙	นางวลัยลักษณ์ วรรณสาร	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ)	-	๑๔,๘๘๐			
๑๐	นายณัฐวุฒิ พิสุทธิ์	ปริญญาตรี วท.บ. (อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	
๑๑	นายจิตรกร ปทุมวัน	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ ด้านการปกครองท้องถิ่น	-	นักการกรโง (ทั่วไป)	-	-	นักการกรโง (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	

๒. กองคลัง (๑๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นางมนิต สืบศรี	ปริญญาโท บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒,๕๕๐	๓,๕๐๐		
๑๓	นางวิภา บุญทศ	ปริญญาตรี (บธ.ป) (การตลาด)	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๑๐๑	เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี	ปง.	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๑๐๑	เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี	ปง.	๒๑,๗๐๐			
๑๔	-	-	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๓๐๑	เจ้าหน้าที่สด	ปง./ ทก.	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๓๐๑	เจ้าหน้าที่สด	ปง./ ทก.	๒๔,๕๒๕			
๑๕	นางอนันติญา บุญทศ	ปวท. (การบัญชี)	-	เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี	-	๑๗,๘๘๐			
๑๖	นางสาวอมพร สายคำวงษ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เงินและบัญชี (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เงินและบัญชี (การกิจ)	-	๑๓,๐๐๐			๒๘๕
๑๗	นางสาวจรรย์พร ชันเงิน	ปริญญาตรี (บธ.ป) (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เงินและบัญชี (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เงินและบัญชี (การกิจ)	-	๑๒,๕๑๐			๓๗๕

๓. กองช่าง (๑๕)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๘	นายวงศ์ประติษฐ์ ศรีอีสาน	ปริญญาตรี (วธ.ป) (ก่อสร้าง)	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐		
๑๙	-	-	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ขง.	๔๕-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ขง.	๒๔,๘๒๕			
๒๐	นางสาวพรทิพย์ ศรีศิลป์	ปวส. (สถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	-	๑๒,๒๘๐			๑,๐๐๕

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๒๑	นายธนพล นิมตรงเสนะ	ปริญญาตรี วศ.บ (เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓๐๑๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๕-๓-๐๖-๓๖๐๓๐๑๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๗,๘๘๐				
๒๒	นายพงษ์รัตน์ แสนวงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถ (ภารกิจ)	-	-	พนักงานขับรถ (ภารกิจ)	-	๑๕,๐๓๐				
๒๓	นายวิชา พลไชย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	-	๑๓,๖๑๐				
๒๔	นายพูนศิลป์ ขันเงิน	ป.๗	-	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	-	๑๖,๙๐๐			๓๘๕	
๒๕	นายยอด เวชกามา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐			๑,๐๐๐	
๒๖	นายศิริชัย พลไชย	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐			๑,๐๐๐	

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๒๗	นางสาวสุภาภรณ์ ช้อยบุญศรี	ปริญญาโท ศษ.ม (การบริหารการศึกษา)	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๙,๖๕๐	๓,๕๐๐			
๒๘	นางสาวนิตยา อารีรักษ์	ปริญญาตรี ศศ.บ (รัฐศาสตร์)	๔๕-๓-๐๘-๓๕๐๑-๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๕-๓-๐๘-๓๕๐๑-๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๗,๘๘๐				
๒๙	นางสาวอรรัตน์ อ่อนจันทร์	ปริญญาตรี ศศ.บ (นิเทศศาสตร์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑๓,๐๐๐			๒๘๕	
๓๐	นางพรสุดา รัตนวงษ์	ปริญญาตรี ค.บ.บ (การประถมศึกษา)	๔๕๓๐๘๖๐๐๒๗๓	ครู (อันดับ คศ.๒)	-	๔๕๓๐๘๖๐๐๒๗๓	ครู (อันดับ คศ.๒)	-	๒๔,๗๐๐				
๓๑	นางสาวศิริ ภัยภูมิพันธ์	ปริญญาตรี ค.บ.บ (การศึกษาระดับมัธยม)	๔๕๓๐๘๖๐๐๒๗๔	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๔๕๓๐๘๖๐๐๒๗๔	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๑๘,๕๒๐				

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑		
๓๒	นางอุตรา ไชยมา	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๗๕	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๗๕	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๒๔,๗๕๐				
๓๓	นางปรัดดี ขันเงิน	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๗๖	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๔๕๓๐๘๖๖๐๐๒๗๖	ครู (อันดับ คศ.๑)	-	๒๔,๕๕๐				
๓๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-					
๓๕	นางสาวอุจิฉิ โคมะราย	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	๑๔,๓๗๐				
๓๖	นางผ่องศรี ชันเงิน	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	๑๓,๗๕๐				
๓๗	นางพิชญ์ชิตินิ ปัญญา	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	๑๒,๓๕๐			๔๓๕	
๓๘	นางสาววรรณวิสา จันทะขันธ์	ปริญญาตรี บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจการ)	-	๑๐,๕๕๐			๒,๐๐๐	
๓๙	นางสาวจินตนา จันทะขันธ์	ปริญญาตรี ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐			๑,๐๐๐	

๒. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๑	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑		
๔๐	นางสาวสุรีย์ภรณ์ ย้อยบุญฤทธิ์	ปริญญาโท ร.บ.ม (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๐,๗๕๐	๓,๕๐๐			
๔๑	นายสันติมา โชติบุตร	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๕-๓-๑๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๔๕-๓-๑๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ขง.	๑๗,๓๑๐				

๗. กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		
๔๒	-		๕๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ช.ค.	๕๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ช.ค.	๒๙,๖๑๐		

๑๐. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ต้องไม่ใช่สถานที่ หรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

๑๒. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู ผู้ประกอบวิชาชีพอาทิ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร นิติกร ครู นักบัญชี ฯลฯ ต้องมีจรรยาบรรณในอาชีพนั้น ๆ และสามารถนำจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวมาบังคับใช้เพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์กร
