แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นี้ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

งานบริหารงานบุคคล
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
ภาคผนวก	
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการฯ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง	
- หนังสือเชิญประชุมและรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน	
- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ	

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา โดย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับหมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องสรรหากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว และทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง ๒ ประเด็น อังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนี้การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ให้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ในภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ จัดตั้งเมื่อ วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยอยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียงใน ๔ ส่วน คือ

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลโนนทองหลาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลดอนใหญ่ อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลคูขาด อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลหนองมะนาวและตำบลโนนเต็ง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑๘ ถนน เมืองคง – บ้านเหลื่อม ตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ห่างจากที่ทำการอำเภอคง ไปทางทิศตะวันตก เป็นระยะทาง ๒ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๗๙ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศตำบลเมืองคง มีสภาพภูมิประเทศเป็นลักษณะลูกคลื่นลอนตื้น พื้นที่สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ ๑๘๐ - ๑๙๐ เมตร มีลักษณะลาดเททิศเหนือและทิศตะวันออกสู่ด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้

ลักษณะภูมิอากาศ

มีภูมิอากาศ ๓ ฤดู ฤดูร้อนจากกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงปลายเดือนพฤษภาคม เฉลี่ยอุณหภูมิสูงสุด ๓๙.๘ องศาเซลเซียส ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม มีปริมาณฝนตกตลอดปี ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือน กุมภาพันธ์ อุณหภูมิสูงสุด ๒๒.๔ องศาเซลเซียส จะมีการผันแปรของสภาพอากาศ ทำให้เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์

ลักษณะของดิน

พื้นที่ตำบลเมืองคง อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ถือครองทั้งหมด ๗๐.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๔,๓๐๔ ไร่ โดยแบ่งพื้นที่การใช้งาน ดังนี้

๑. พื้นที่นา	๒๗,๒๕๕	ไร่	หรือ	๔๓.๖๐๘	ตารางกิโลเมตร
๒. พื้นที่ไร่	๑,๘๐๖	ไร่	หรือ	๒.๘๘๙๖	ตารางกิโลเมตร
๓. พื้นที่ปลูกไม้ยืนต้น	๕๕	ไร่	หรือ	๐.๐๘๘	ตารางกิโลเมตร
๔. พื้นที่อื่นๆ	๑๕,๑๙๗	ไร่	หรือ	๒๔.๓๑๕๒	ตารางกิโลเมตร

สภาพดินมีลักษณะดินร่วมปนทราย เก็บความชุ่มชื้นได้น้อย มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ สามารถเพาะปลูกได้หลายอย่างส่วนมาก ทำนา ไร่อ้อย ไร่ข้าวโพด

จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๘ หมู่บ้าน มีประชากรรวม ๘,๔๙๙ คน แยกเป็นชาย ๔,๒๐๑ คน และหญิง ๔,๒๙๘ คน (ที่มา:งานทะเบียนราษฎร์อำเภอคง) และมีแนวโน้มการเข้าสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น โดยมีหมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ บ้านโคกเพ็ด หมู่ที่ ๒ รองลงมาคือ บ้านหนองสรวง หมู่ที่ ๓ ความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่ตำบลเมืองคง คือ ๑๒๐ คนต่อตารางกิโลเมตร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (ตามทะเบียน อ.คง เม.ย. ๒๕๖๒)			จำนวนประชากร (ตาม จปฐ. ๒๕๖๒)			จำนวนครัวเรือน (ทะเบียน อ.คง ๒๕๖๒)	จำนวนครัวเรือน (จปฐ. ๒๕๖๒)
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)		
๑	บ้านห้วยน้อย	๑๒๗	๑๔๖	๒๗๓	๑๐๓	๑๑๓	๒๑๖	๙๐	๖๖
๒	บ้านโคกเพ็ด	๔๙๕	๕๑๔	๑,๐๐๙	๓๐๙	๓๔๑	๖๕๐	๒๘๐	๒๑๙
๓	บ้านหนองสรวง	๓๗๐	๓๕๘	๗๒๘	๒๐๙	๒๒๓	๔๓๒	๒๑๕	๒๑๑
๔	บ้านโนนตาล	๒๕๑	๒๖๖	๕๑๗	๑๕๖	๑๗๔	๓๓๐	๑๕๕	๑๒๐
๕	บ้านหนองเสากี่	๓๗๙	๓๓๓	๗๑๒	๑๐๐	๑๑๖	๒๑๖	๑๘๗	๗๙
๖	บ้านโนนวัด	๓๒๑	๓๑๒	๖๓๓	๒๐๔	๑๙๘	๔๐๒	๑๙๙	๑๔๒
๗	บ้านตะคร้อ	๒๐๔	๒๒๙	๔๓๓	๑๙๗	๒๓๕	๔๓๒	๑๖๒	๑๔๓
๘	บ้านกุดรัง	๑๘๖	๑๙๗	๓๘๓	๘๕	๑๐๖	๑๙๑	๒๙๘	๖๕
๙	บ้านโนนพิมาน	๒๓๘	๒๕๑	๔๘๙	๑๓๐	๑๔๙	๒๗๙	๑๒๘	๑๐๓
๑๐	บ้านดอนดู่	๑๙๓	๑๘๑	๓๗๔	๑๐๕	๑๐๙	๒๑๔	๑๐๐	๗๐
๑๑	บ้านคงสามัคคี	๑๒๖	๑๓๐	๒๕๖	๙๗	๙๕	๑๙๒	๑๕๐	๗๓
๑๒	บ้านหนองบง	๒๕๐	๒๘๐	๕๓๐	๑๕๕	๑๘๕	๓๔๐	๑๔๒	๑๓๑
๑๓	บ้านโกรกตะไก้	๑๕๙	๑๕๖	๓๑๕	๑๐๗	๙๙	๒๐๖	๙๓	๗๘
๑๔	บ้านหนองสมอ	๒๗๔	๒๖๙	๕๔๓	๑๙๓	๒๑๐	๔๐๓	๑๘๘	๑๕๔
๑๕	บ้านโนนสูง	๙๔	๙๙	๑๙๓	๔๖	๕๔	๑๐๐	๔๘	๔๓
๑๖	บ้านผาสุข	๑๖๙	๑๗๖	๓๔๕	๑๓๐	๑๓๓	๒๖๓	๑๖๐	๘๑
๑๗	บ้านห้วยน้อยสมบูรณ์	๘๒	๘๒	๑๖๔	๓๘	๓๖	๗๔	๕๖	๓๘
๑๘	บ้านตะคร้อสามัคคี	๓๑๒	๓๑๔	๖๒๖	๑๙๓	๑๙๕	๓๘๘	๑๗๒	๑๓๖
รวม		**๔,๒๓๐**	**๔,๒๙๓**	**๘,๕๒๓**	**๒,๕๕๗**	**๒,๗๗๑**	**๕,๓๒๘**	**๒,๘๒๓**	**๑,๙๕๒**

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

▶ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** สามารถจำแนกได้ดังนี้

๑) **มีเส้นทางคมนาคม** ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๕๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๘๐ โดยที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสายนั้น ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากเกี่ยวกับงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงนั้นควบคุมทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน ปัญหาความต้องการ เพื่อให้การสัญจรสะดวก ปลอดภัย ทุกหมู่บ้านมีความต้องการเหมือนกัน ซึ่งต้องใช้หลักของจัดลำดับความสำคัญของหมู่บ้าน เพราะต้องให้ความสำคัญทุกหมู่บ้านเท่าเทียมกัน การแก้ปัญหาด้านนี้ยังคงต้องการพัฒนาต่อไป เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการทั้งหมดได้ ยังคงต้องค่อยเป็นค่อยไปในการพัฒนาหมู่บ้านในพื้นที่ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง พิจารณาให้ความสำคัญการตั้งงบประมาณในด้านนี้ตามการจัดลำดับความสำคัญของประชาชน และหากโครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงก็ประสานโครงการไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินการช่วยเหลือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการคมนาคมนี้ต่อไป

๒) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๙ ซึ่งปัญหานี้ก็ให้หมู่บ้านต่างๆดำเนินการสำรวจยังคงเหลือในส่วนไหน อีกประการหนึ่งคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังคงไม่ครอบคลุม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญ เป็นจุดเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต สำหรับการแก้ปัญหาคือ การประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่และวิธีการดำเนินการแก้ไขอย่างไร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงก็ได้พิจารณาการตั้งงบประมาณในส่วนนี้ตามลำดับความสำคัญ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงการดำเนินงานด้วยอีกทางหนึ่ง

๓) การประปา มีการใช้ประปาส่วนภูมิภาคและประปาหมู่บ้าน การให้บริการยังคงไม่ครบทุกหลังคาเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ และมีน้ำใช้ไม่ตลอดทั้งปี ยังคงต้องการส่งน้ำอุปโภคบริโภคให้กับหมู่บ้านในช่วงฤดูแล้ง และประปาส่วนภูมิภาค จำกัดเรื่องการส่งน้ำเป็นช่วงเวลา ซึ่งปัญหาแหล่งน้ำในการผลิต หรือการกักเก็บน้ำไว้ใช้ มีน้อยมาก และฝนทิ้งช่วงมีน้ำ การแก้ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้ดำเนินการขุดเจาะบ่อบาดาล เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนการใช้น้ำ บางส่วนและมีขุดลอกสระของหน่วยอื่นให้การสนับสนุน แต่อย่างไรก็ดีในอนาคต ต้องมีการพัฒนาระบบประปาและแหล่งน้ำดิบที่จะทำน้ำประปาเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

▶ ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ร้อยละ ๙๙.๗๕ ที่เหลือนั้นยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือน ปัญหาที่เกี่ยวกับที่อยู่อาศัยยังคงช่วยเหลือได้ตามระเบียบกฎหมาย อีกทั้งการประสานงานหน่วยงานอื่นเข้ามาช่วยเหลือได้บ้าง ส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเนื่องจากเป็นพื้นที่ชนบท ในหมู่บ้านมีการเกิดมลพิษเพียงเล็กน้อย และยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ที่เป็นมลพิษ ทำให้สภาพแวดล้อมยังดี

(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๙๐ และค้าขายรับจ้างทั่วไป ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีมีอาชีพและรายได้ร้อยละ ๙๒.๕๐ ส่วนผู้สูงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๙๗ มีอาชีพและมีรายได้ ซึ่งครัวเรือนที่รายได้ไม่ถึงเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๒ ถือว่าอัตราของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงมีรายได้เลี้ยงครอบครัวและมีการเก็บออมเงินไว้ด้วย ปัญหาก็คือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปี ร้อยละ ๐.๖๒ สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรส่วนใหญ่เจอกับภัยแล้ง ฝนทิ้งช่วง ไม่มีน้ำทำการเกษตร อีกทั้งเป็นพื้นที่ดินเค็ม และน้ำใต้ดินใช้การไม่ได้ มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อยลง ปล่อยที่ว่างเปล่า ว่างงานมากขึ้น ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานที่อื่น การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงมีการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่างๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลสังคม

▶ ด้านแรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๒ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๖๙.๕ ซึ่งมากกว่า และค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย การจากบ้านย้ายไปทำงานที่อื่นมีมานาน หากต้องการให้แรงงานเหล่านั้นมาพัฒนาบ้านเกิด ต้องร่วมมือกันหลายภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาพื้นที่ในอนาคต

▶ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในพื้นที่ ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหามีหลายอย่างด้วยกัน ไม่ว่าการรับประทานอาหาร ไม่ค่อยออกกำลัง ตรวจเช็คแหล่งน้ำยุงลายที่เป็นพาหนะ และความสะอาด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้มีโครงการหลายอย่างบูรณาการกับโรงพยาบาลคง และ อสม.ในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อยู่ดีกินดีปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สุขภาพแข็งแรง

▶ ด้านการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙.๖๓ อ่านเขียนภาษไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๙๙.๘๖ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๑๐๐ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาในความไม่เท่าเทียมการทางศึกษาของชนบทกับในเมืองซึ่งเห็นความแตกต่างจากการทดสอบระดับชาติ ยังคงไม่ผ่านเกณฑ์เป็นจำนวนมาก การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้ตระหนักถึงปัญหานี้ โดยเฉพาะเด็กในพื้นที่รับผิดชอบจำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลฝึกฝนตั้งแต่เด็กๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง และมีการสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับโรงเรียนในพื้นที่ เพื่อให้เด็กมีวิวัฒนาการที่เติบโตสมวัยและพัฒนาการทางร่างกาย สมอง ควบคู่กับการเข้าสังคมของเด็ก

▶ ด้านค่านิยมไทยของคนในพื้นที่

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรในพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๙.๘๒ และคริสต์ ร้อยละ ๐.๑๒ และการประพฤติดีและมีคุณธรรม คนในครัวเรือนส่วนน้อยที่ดื่มสุราและสูบบุหรี่ คิดเป็นร้อย ๗.๙๒ ทั้งดื่มและสูบบุหรี่ การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้สูงอายุและผู้พิการ ถือได้ว่าไม่การทอดทิ้งเลย การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาประจำนั้นเป็นการกล่อมเกลาจิตใจ มีศีลมีธรรม ให้คนในสังคมไทยแต่ความเมตตาและให้อภัยกัน แต่ปัญหาความขัดแย้งในสังคมยังมีอยู่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงมีการส่งเสริมและทำกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ผู้สูงอายุ เยาวชน และทุกวัย ด้านการศาสนาและวัฒนธรรม รักษาประเพณีต่างๆ รักษาศีล ฟังธรรม ของชุมชน ให้อยู่คู่กันไว้ เพื่อให้เกิดความสามัคคีและเมตตา ให้อภัยในสังคมไทยน่าอยู่ มีการจัดกิจกรรมงานประเพณี เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงความเป็นพุทธเพื่อสืบสานประเพณีต่างๆ รักษาไว้

▶ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ ๙๙.๘๑ แต่ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม ยังมีอยู่ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน และร่วมกับสถานีตำรวจภูธรคง ผู้นำ อปพร. เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เกิดความสบายใจ มั่นใจ มากขึ้น

▶ ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรคง ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงมีผู้ที่ติดยาเสพติดยังคงมีอยู่ ส่วนใหญ่เป็นช่วงวัยรุ่น และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่บางส่วนที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม คือขยะ เมื่อมีขยะมากขึ้นในพื้นที่ เกิดจากชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งตอนนี้มีการแก้ปัญหาโดยการจ้างเหมาเก็บขยะ ส่วนที่ทิ้งนั้น แก้ไขชั่วคราวโดยเช่าที่ทิ้งขยะ ปัญหาขยะเป็นเรื่องใหญ่ หากจะมีการแก้ไขได้ต้องร่วมมือกับหลายภาคส่วน อีกอย่างเกี่ยวกับการเผาที่นาช่วงฤดูแล้ง

หลังจาการการเก็บเกี่ยว ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ และไฟลามทุ่ง ดับยาก เกิดความเสียหายต่อพืชผลทางการเกษตรรายอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้จัดประชาสัมพันธ์ และได้เตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ดับเพลิงไว้ แต่การแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุไม่สามารถช่วยเหลืออะไรได้มากนัก หากแต่เกิดความเสียหายไม่มากก็น้อยเท่านั้น เป้าหมายสิ่งที่จะกระตุ้นเตือน ให้ ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงภัยธรรมชาติตามมา ภัยแล้ง ฝนไม่ตกตามฤดูกาล วาตภัย สิ่งต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นผลกระทบทั้งสิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้ตระหนักเพื่อที่แก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน ไม่ว่าการเก็บขยะให้กับเขตชุมชน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๗ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๘ อีกทั้งส่งเสริมกิจกรรมการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่สาธารณะเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้

(๕) ด้านการเมือง – การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๘ หมู่บ้าน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ที่มาจากการเลือกตั้ง และรองนายกองค์การส่วนตำบลเมืองคง ๒ คน และเลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ๑ คน ได้จากมาจากการแต่งตั้ง โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จำนวน ๓๖ คน และผู้นำหมู่บ้าน กำนัน ๑ คน และผู้ใหญ่บ้าน ๑๗ คน จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ๔๕ คน การบริหารงานเป็นไประเบียบ กฎหมาย การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง นอกจากนี้ ได้จัดโครงการต่างๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ยังได้เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณูปการ
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย และสาธารณะสถานอื่น ๆ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาดนัด
๕. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๖. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นการอบรมและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมี ศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงสรุปจากการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

<u>วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)</u>

<u>ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง (ระดับตัวบุคลากร)</u>

<u>จุดแข็ง S</u>

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.

๒. พนักงานมีอายุเฉลี่ยใกล้เคียงกันทำให้การประสานงานกันง่ายขึ้น

๓. ผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาด

๔. บุคลากรมีความรับผิดชอบ

๕. บริการประชาชนดี มีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น

๖. มีความรักความสามัคคีกันดี ทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นกันเอง

<u>จุดอ่อน W</u>

๑. พนักงานทำงานด้วยความเคยชิน ไม่ได้ศึกษาระเบียบซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ของทางราชการ

๓. บุคคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการ ปฏิบัติงาน

๔. การปฏิบัติงานไม่มีการแบ่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง วางคนไม่เหมาะสมกับงาน

<u>โอกาส O</u>

๑. พนักงานได้รับการฝึกอบรมในสายงานอย่างต่อเนื่อง

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อจำกัด T

๑. มีระเบียบหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน

๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๔. การเดินทางในการปฏิบัติงานมีระยะทางที่ไกลกับ จังหวัด

๕. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องสัญญา อินเตอร์เน็ตในบางครั้ง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย

๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

๓. หมู่บ้านคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของส.อบต.ในฐานะตัวแทน

๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร

๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน

๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ

๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี

๒. มีความคุ้นเคยกันประชาชน

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพ พื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ ช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่ มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

๔. อาคารสำนักงานคับแคบ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะเกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลเมืองคงเป็นตำบลขนาดกลางที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างสงบสุข และคาดการณ์ในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุข น่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมสะดวก สาธารณสุขดี เศรษฐกิจดี มีความรู้ก้าวไกล สิ่งแวดล้อมปลอดจากมลพิษ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒) การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ
๓) การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม
๖) การพัฒนาด้านการเกษตร เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม
๗) การพัฒนาด้านการกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว
๘) การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๙) การพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑.ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มาตรฐานปลอดภัยใช้งานได้ดี
๒.ประชาชนมีแหล่งน้ำและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๓.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีธรรมาภิบาลดีขึ้น
๔.ประชาชนเข้าถึงบริการทางสาธารณสุขมีสุขภาพที่ดี
๕.ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานและเกิดความรู้ต่อเนื่อง
๖.ประชาชนชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
๗.ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๘.ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๙.ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและนันทนาการอย่างเหมาะสม
๑๐.สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
๑๑.ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของถนนมีความสะดวกในการสัญจร
๒. ร้อยละครัวเรือนที่เข้าถึงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๓. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวก
๔. ร้อยละครัวเรือนที่เข้าถึงสาธารณสุข
๕. ร้อยละของครัวเรือนที่มีสุขภาพที่ดี
๖. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ
๗. ร้อยละของประชาชนที่เข้าถึงการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ
๘. ร้อยละครัวเรือนที่ร่วมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๙. ร้อยละครัวเรือนมีความคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๐. ร้อยละของหมู่บ้านที่ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๑๑. ร้อยละครัวเรือนที่สุขภาพร่างกายแข็งแรง
๑๒. ร้อยละของหมู่บ้านในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๑๓. ร้อยละของครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย (Goals)

๑. การได้ใช้เส้นคมนาคมสะดวก

๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

๓. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล

๔. ประชาชนมีสุขภาพดี

๕. การส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น

๖. มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๗. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง

๘. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

๙. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลภาวะและ มีความยั่งยืน

๑๐ . ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๖ กลยุทธ์ (Strategy)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงกำหนดกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๑.๒ ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งคลองน้ำ ระบบประปา และกระจายการใช้ประโยชน์

๑.๓ ส่งเสริมสถานที่เพื่อนันทนาการและออกกำลังกาย สนามกีฬาและนันทนาการชุมชน

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

๒.๑ ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๒.๒ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

๒.๓ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนรับรู้และติดตามการทำงานขององค์กรตนเอง

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

๓.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม) ให้ทำงานอย่างมีคุณค่าและขวัญกำลังที่ดี

๓.๒ จัดระบบส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ / ไม่ติดต่อ / การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน /อนามัยโรงเรียน)

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งใน และนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม และระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุน
งบประมาณ และพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ

๔.๓ รื้อฟื้นคุณค่า วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ชาติพันธุ์ วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ ส่งเสริมบทบาทของสถาบัน บวร วัด โรงเรียน ในการพัฒนาชุมชน

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕

๕.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๕.๒ การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น เยาวชน

วัยทำงานและคนชรา

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการตลาด โดยให้ความรู้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับวิถีชีวิต

๖.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านเกษตรกรรม

๖.๓ ส่งเสริมความเข้มแข็งโดยใช้เกษตรอินทรีย์

๖.๔ พัฒนาความรู้ด้านวิชาการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการผลิต ทางการเกษตร สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจ

๖.๕ สนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองต่างๆ

๖.๖ ส่งเสริม OTOP ในด้านนวัตกรรม เช่น พัฒนาคุณภาพการผลิต ยกระดับเป็นสินค้าส่งออกและจัดทำห้องแสดงสินค้าเพื่อขยายเครือข่ายและการตลาดส่งออก

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗

๗.๑ ส่งเสริมการกีฬาทุกประเภทเพื่อความเป็นเลิศและเป็นอาชีพ สนับสนุนการกีฬาพื้นบ้าน

๗.๒ ส่งเสริมการแข่งขันการกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่างๆ

๗.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการระดับเยาวชนและประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๗.๔ พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยเพื่อบริการนักท่องเที่ยว ให้สะดวกรวดเร็ว

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘

๘.๑ ส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน / ส่งเสริมการสร้างความร่มรื่นสองข้างทาง เช่น หน้าโรงเรียน/ ชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในจังหวัด

๘.๒ รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน / ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

๘.๓ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๔ ประสานความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาขยะภาครัฐและเอกชนแบบครบวงจร

กลยุทธ์ (Strategy) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙

๙.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก / ทางน้ำ

๙.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

๙.๓ สร้างความมั่นใจและความสบายใจให้กับประชาชนด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๒.๗ <u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u> (Strategic Positioning)

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๖) การพัฒนาและสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สรุปได้จากวิเคราะห์ SWOT

๑. จุดแข็ง (S:Strensth)

- การจัดโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- บุคลาการมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ
- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก
- ผู้นำชุมชนมีความสามัคคี ทำให้การขอความร่วมมือในด้านต่างๆเป็นไปด้วยดี
- มีการประสานความร่วมมือระหว่าง อปท.ในพื้นที่
- ที่ตั้งของ อบต. มีพื้นที่ใกล้กับอำเภอทำให้สะดวกต่อการติดต่อราชการ
- มีการรวมกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (W: Weakness)

- พื้นที่รับผิดชอบมีมาก ไม่สามารถให้บริการ/พัฒนาได้อย่างทั่วถึง
- ปริมาณงานมีมาก ไม่สามารถแบ่งงานได้ถูกต้องและเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่งมีผลให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร (put the right man on the right job)
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหมู่บ้าน
- การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่มีประสิทธิภาพ)
- บุคลากรขาดการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ผู้นำหมู่บ้าน ยังมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ / กฎระเบียบต่างๆ น้อย
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่กล้าแสดงออกและแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมของชุมชนและ อบต.
- พื้นที่ทำการเกษตรส่วนใหญ่ประสบปัญหาดินเค็ม
- ขาดแหล่งน้ำในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๓. โอกาส (O: Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- หมู่บ้านได้รับงบประมาณในการพัฒนาด้านต่างๆ จากนโยบายของรัฐบาล เช่น SML
- มีวัดเป็นศูนย์กลางในการดำเนินชีวิต
- หมู่บ้านมีพื้นที่ใกล้กับอำเภอทำให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

๔. อุปสรรค (T: Threat)

- ค่าครองชีพสูง
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ประชาชนมีปัญหาหนี้สิน
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) หากหมดฤดูเก็บเกี่ยวประชาชนจะไม่มีงานทำทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนในบางพื้นที่ขาดการให้ความร่วมมือในกิจกรรมชุมชน

- เด็ก/เยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- กฎระเบียบ/ข้อบังคับมีมาก และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ประชาชนมีค่านิยมที่ผิดในการดำเนินชีวิต เช่น การใช้โทรศัพท์ การเสี่ยงโชค
- สภาพภูมิประเทศไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ
- ไม่มีที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและกิจกรรมนันทนาการ
- ประชาชนประสบปัญหาภัยธรรมชาติ (ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย)
- การเมืองไม่มีเสถียรภาพ

๒. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

มีการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

๔. มีการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บุคลากรพัฒนา ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๑.๓ การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ อบต.เมืองคง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง ๔) หมู่บ้านในเขต อบต.เมืองคง

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ด้านการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู อบต. เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ อบต.เมืองคง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ จัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงต้องวางจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดให้จัดกิจกรรมเข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนให้ข้าราชการในหน่วยงาน รับทราบ

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่น พนักงานครู อบต. ดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงรับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองคงกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครู อบต. หรือ

พนักงานจ้างร้องเรียน ต้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรีบนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง พิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงโดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ทราบโดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นครราชสีมา) กำหนด

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดนมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

<u>กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management Process)</u>

เป็นกระบวนการที่จะช่วย ให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด ๗ ขั้นตอน คือ

๑) การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคือ อะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒) การเสริมสร้างและแสวงหาความรู้ เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษา เดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕) การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้ถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลากหลายวิธีการ เช่น การจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการจัดทำเป็นระบบทีมข้าม สายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวที แลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Processs)

เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง เพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัย แวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจาก ผู้บริหาร (ที่ทุกคนมองเห็น),โครงการสร้างพื้นฐานขององค์กร,ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ,มีระบบการติดตามและประเมินผล,กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจในสิ่งที่องค์กรจะทำ ,ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับ ทุกคน ,แต่ละคนมีส่วนร่วมได้อย่างไร

๓) กระบวนการและเครื่องมือ – ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวก รวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด, สถานที่ตั้ง ฯลฯ),ลักษณะการทำงาน,วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากร

๔) การเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการ ความรู้ โดยการเรียนรู้ ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา,กลุ่มเป้าหมาย,วิธีการ,การประเมินผลและปรับปรุง

๕) การวัดผล เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ,มีการนำผลของ การวัดมาให้ใช้การปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น ,มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัดระบบ วัดที่ผลลัพธ์ หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ

๖) การยกย่องชมเชยและให้รางวัล เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณา ได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากร แรงจูงใจระยะสั้นและระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำในแต่ละช่วงเวลา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และ ประกอบกับมาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

๖.๒ ภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และ ประกอบกับมาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๑๒) การท่องเที่ยว
(๑๓) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๑) สำนักงานปลัด

- พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา

๒) กองคลัง

- พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๓) กองช่าง

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- พนักงานครู ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๖) กองส่งเสริมการเกษตร

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		ข้าราชการ	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	๑	๒	๔
	งานธุรการ	๑	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-	-
กองช่าง	งานบริหารงานช่าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	๑	-
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	๑
	งานการศึกษาปฐมศึกษา	๒	-	๒	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานทั่วไปสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	๑	-
กองส่งเสริมการเกษตร	งานบริหารงานการเกษตร	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	๑	๑

กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ ๑๒ อัตรา ประเภททักษะ ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ อัตรา

โดยมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๒

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล(คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)
๑	อบต.หนองบัว	๖	๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๘	๙	-
๒	อบต.โนนเต็ง	๕	๔๖,๒๒๐,๐๐๐	๓๑	๑๔	-
๓	อบต.หนองมะนาว	๕	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๒๐	-

สรุป จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับ อปท.ข้างเคียง (Benchmarking) ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น จะพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ให้ความเห็นชอบองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงปรับจาก ขนาดกลาง เป็นประเภท สามัญ แล้วนั้น และจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน **๑. สำนักงานปลัด** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนายการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๗ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน **๑. สำนักงานปลัด** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนายการและข้อมูลข่าวสาร - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคล ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิง และกู้ภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๗ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี	- งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี	
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	
๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
- งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานบริหารงานช่าง	๓.๑ งานบริหารงานช่าง	
๓.๒ งานก่อสร้าง	๓.๒ งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ	
- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ	
- งานวางระบบผังเมือง	- งานวางระบบผังเมือง	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๓.๔ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนการและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานงานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไป **๖. กองส่งเสริมการเกษตร** ๖.๑ งานบริหารงานการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๓.๔ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ **๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย **๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนการและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานงานกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารทั่วไป **๖. กองส่งเสริมการเกษตร** ๖.๑ งานบริหารงานการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด – สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจาก ที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดย กำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถ บริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การ พัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การ บริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัด(๐๑)</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๙	นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๕	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๖ ต.ค. ๖๓
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง(๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
๓๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
๓๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๓๗	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑				

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)</u>								
๔๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>*พนักงานจ้างทั่วไป*</u>								
๔๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	รวม	**๔๒**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	(๕๙,๗๕๐)	๗๑๗,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัด

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	(๓๓,๗๒๐)	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล	๑	(๓๐,๗๙๐)	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	(๒๖,๔๖๐)	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	นิติกร	๑	(๒๐,๗๗๐)	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	(๒๘,๕๖๐)	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	(๑๖,๕๗๐)	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	(๓๐,๗๗๐)	๓๖๙,๒๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐
๘	นักประชาสัมพันธ์ (ลป)	๑	(๒๑,๐๑๐)	๒๕๒,๑๒๐	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	(๒๐,๐๔๐)	๒๔๐,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	(๑๒,๙๒๐)	๑๕๕,๐๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	(๑๓,๔๑๐)	๑๖๐,๙๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	(๑๑,๙๑๐)	๑๔๒,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	(๑๒,๓๓๐)	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	(๑๓,๙๒๐)	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๕	นักการภารโรง	๑	(๙,๐๐๐)	๑๐๘,๐๐๐	-		-
๑๖	คนสวน	๑	(๙,๐๐๐)	๑๐๘,๐๐๐	-		-
๑๗	ยาม	๒	(๙,๐๐๐)	๒๑๖,๐๐๐	-		

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	(๔๐,๙๑๐)	๔๙๐,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	(๒๖,๙๘๐)	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	(๑๗,๘๘๐)	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	(๒๒,๒๓๐)	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	(๒๔,๒๗๐)	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ลป)	๑	(๑๖,๓๔๐)	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	(๑๒,๓๓๐)	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา ชง.	๑	(๒๔,๙๗๐)	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	(๑๒,๓๐๐)	๑๔๗,๖๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	(๑๒,๗๗๐)	๑๕๓,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	(๑๒,๓๓๐)	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	(๑๖,๖๒๐)	๑๙๙,๔๔๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	(๓๒,๖๑๐)	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	(๑๗,๙๒๐)	๒๑๕,๐๔๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	(๙,๐๐๐)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๕	ครู	๒	-	-	-	-	-
๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	-	-	-	-	-
๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	(๙,๐๐๐)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๑) กองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	(๓๓,๗๒๐)	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการการเกษตร	๑	(๑๕,๐๖๐)	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	(๑๖,๐๘๐)	๑๙๒,๙๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๔	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	(๑๕,๐๖๐)	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๒,๓๕๐,๐๐๐ บาท	๕๔,๙๖๗,๕๐๐ บาท	๕๗,๗๑๕,๘๗๕ บาท

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณราจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	(๔๕,๗๕๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)																		
	สำนักงานปลัด(๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเ	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐,๗๗๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๑,๐๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ		๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๒๗๐,๗๒๐	(๒๐,๐๔๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๔,๔๘๐	(๑๒,๙๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๘๑,๒๐๐	(๑๓,๔๑๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๑๖	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	ยาม		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง(๐๔)</u>																		
๑๙	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	(นักบริหารงานการคลัง)																		
๒๐	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	(๒๔,๒๗๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)
	<u>กองช่าง(๐๕)</u>																		
๒๖	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๗	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๒,๓๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	(๑๒,๗๗๐)
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุข(๐๖)																		
๓๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๓๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑	๑๙๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	๒๒๔,๕๒๐	(๑๖,๖๒๐)
	กองการศึกษา(๐๘)																		
๓๔	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๑๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๖๘๐	๒๓๒,๖๘๐	๒๔๒,๐๔๐	(๑๗,๙๒๐)
๓๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๓๘	ครู		๒	๒	๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)

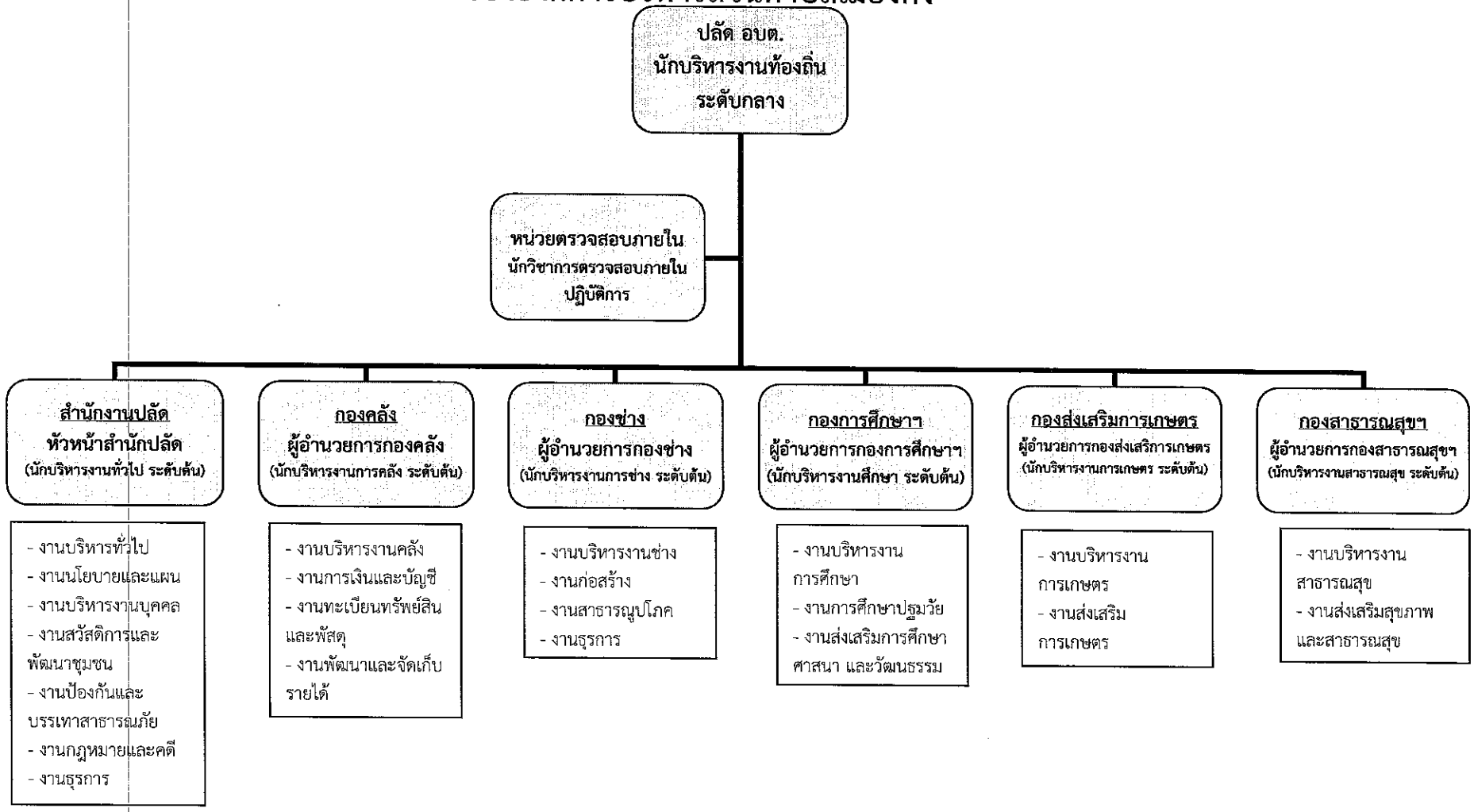
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)*	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองส่งเสริมการเกษตร(๑๔)																		
๔๒	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	(นักบริหารงานการเกษตร)																		
๔๓	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	(๑๖,๐๘๐)
๔๕	คนงานทั่วไป		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
(๔)	**รวม**		**๔๘**	**๔๓**	**๑๐,๕๙๗,๕๖๐**	**๔๒๐,๐๐๐**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	-	-	-	**๓๗๑,๑๖๐**	**๓๗๔,๐๔๐**	**๓๘๐,๖๔๐**	**๑๑,๓๘๘,๗๒๐**	**๑๑,๗๖๒,๗๖๐**	**๑๒,๑๔๓,๔๐๐**	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๗๐๘,๓๐๘	๑,๗๖๔,๔๑๔	๑,๘๒๑,๕๑๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๐๙๗,๐๒๘	๑๓,๕๒๗,๑๗๔	๑๓,๙๖๔,๙๑๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๐๒	๒๔.๖๑	๒๔.๒๐	

งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๒,๓๕๐,๐๐๐

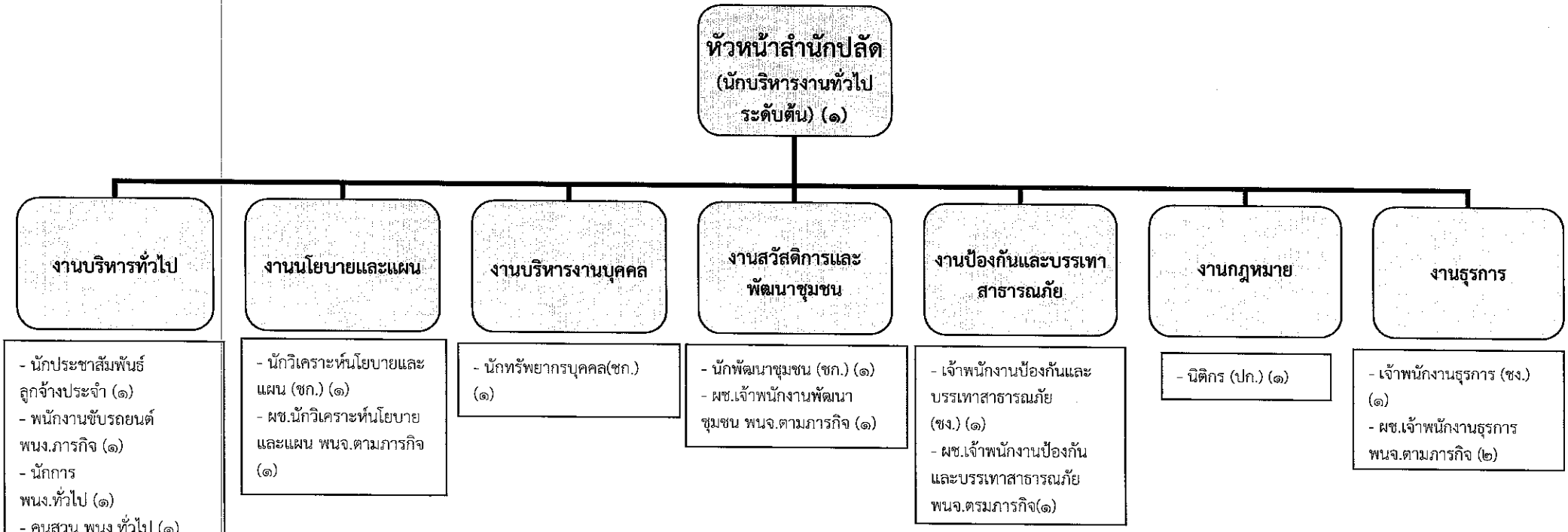
งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๕๔,๙๖๗,๕๐๐

งบประมาณตามข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๗,๗๑๕,๘๗๕

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

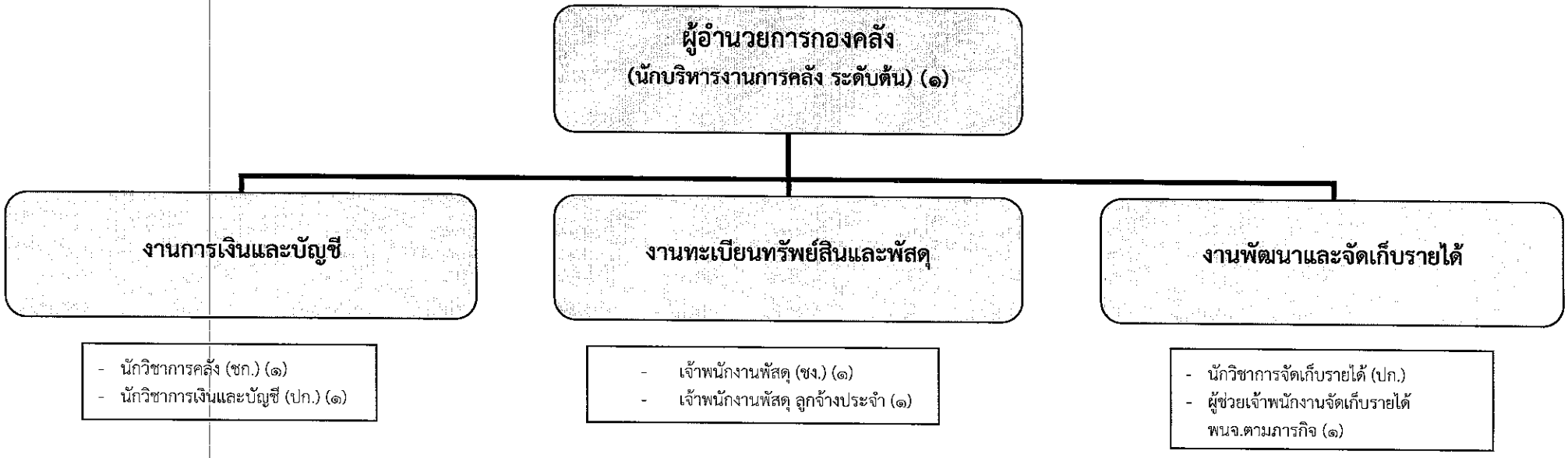


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



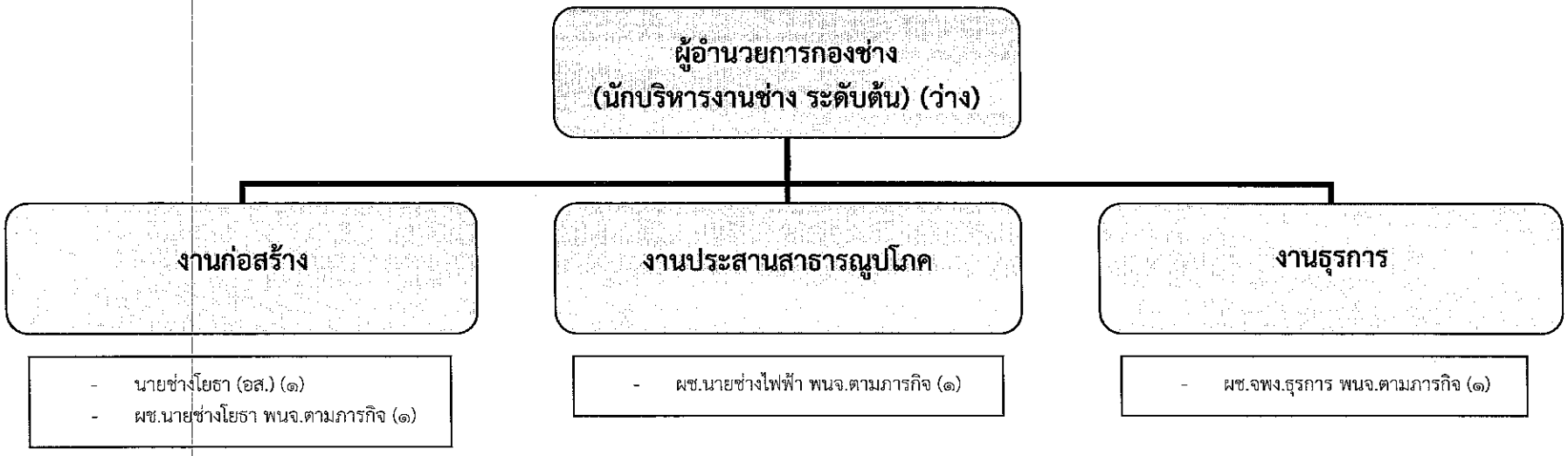
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	๒	-	๑	๖	๔	๑๘

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	๑	๑	-	๗

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

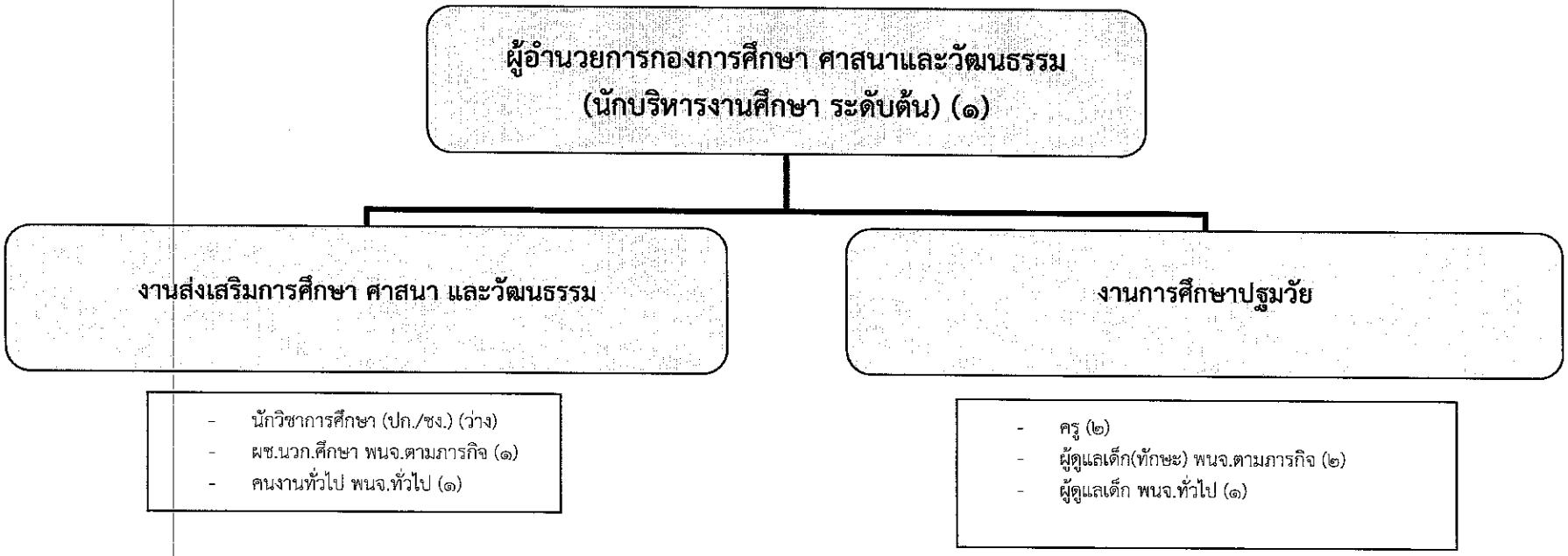
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง)

งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)
- ผช.นวก.สาธารณสุข พนจ.ตามภารกิจ (๑)

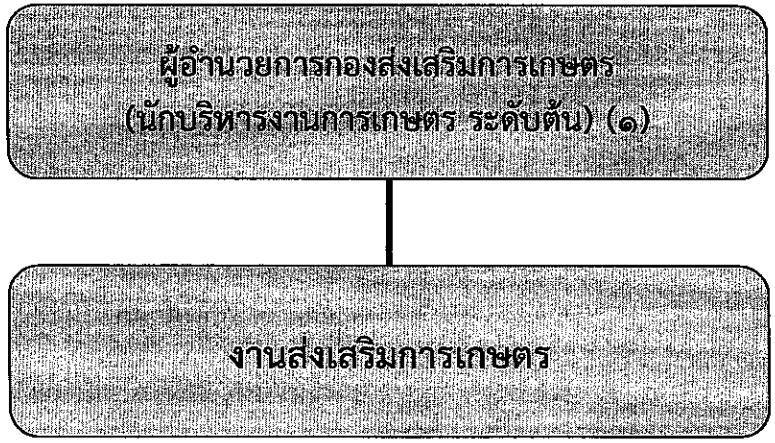
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง



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

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



- นักวิชาการเกษตร (ปก.) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร พนจ.ภารกิจ(๑)
- คนงานทั่วไป พนจ.ทั่วไป (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่า สงกรานต์ ธีระพิทยาตระกูล	ร.ม.(รัฐศาตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๗,๐๐๐
	สำนักงานปลัด													
๒	นางสาว เกศริน ทิพย์รักษา	ร.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นาง อรนุช ปทุมรังสรรค์	รป.ม.(การจัดการสำหรับนักบริหาร)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นางสาว สุพัสสร แสนโชติ	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นางสาว งามจิตร เกสีจอหอ	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	นาง สุริยาพร ประหุน	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นาย มนตรี ต่วนสูงเนิน	รป.บ.(บริหารท้องถิ่น)	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๘	จ.ส.อ. ธนาวินน์ คำดี	ปวส.(ช่างยนต์)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ													
๙	นางสาว กัลยา อาจสามารถ	รป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	นักประชาสัมพันธ์	-	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
	พนักงานจ้าง													
๑๐	นาย สมพงษ์ สมัยกลาง	รป.บ.(การเมืองการปกครองท้องถิ่น)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๑	นาย ธนัญชัย ประหุน	ศศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๐๔๐

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาว แช่มช้อย ไกรอำ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๑๓	นาย กิตติพงษ์ พุดลา	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐
๑๔	นาย คงสันต์ อาจสามารถ	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๑๕	นาย สุชาติ ทองสิทธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๖	นาย สมมาส อินทร์สอน	ม.๓	-	นักการ	-	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นาย สำลี คำมา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นาย สัญฐิติ บุญภักดี	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นาย กานต์ ตั้งทรงไทย	ป.๖	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง													
๒๐	นาง ประมวลพร พุทธสำราญ	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๑	นางสาว รสรินทร์ นามบุรี	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๒	นาย ยุทธพงษ์ ศรีสร้อย	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๒๓	นาง สมหมาย เนาว์ช้าง	บช.บ.(การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๒๔	นาย เทพรัตน์ พรหมจอม	วศ.บ.(อุตสาหการ)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ													
๒๕	นาง ทิพรัตน์ ศรีปรุ	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	พนักงานจ้าง นางสาว อัญชณา พลดอน	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๒๗	*กองช่าง* ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นาย สุริยา ประมวล	อศ.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๒๙	พนักงานจ้าง นาง ปิยะนุช ศิริพร	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๖๐๐
๓๐	นาย จิตรกร จัดนอก	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๔๐
๓๑	นาย พลศักดิ์ดา บรรดาศักดิ์	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๓๒	*กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม* ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๓	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	พนักงานจ้าง นางสาว ศิริพร คงสุวรรณ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	๑๙๙,๔๔๐ (๑๖,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๔๔๐
๓๕	*กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม* นาย เสกสรร นามท้าว	ค.บ.(ฟิสิกส์)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง		กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง													
๓๗	นาย ทิศธยา ยี่สารพัฒน์	(การศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๑๕,๐๔๐ (๑๗,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๐๔๐
๓๘	นาง อวยพร ทองสิทธิ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													
๓๙	นาง สุกัญญา โพธิ์แสง	ศษ.ม.(ศึกษาศาสตร์)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	-	คศ.๒		-	-	อุดหนุน
๔๐	นาง ชนัญชิตา บรรดาศักดิ์	ค.บ.(ปฐมศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	-	คศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	-	คศ.๑		-	-	อุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๔๑	นาง พสมาตร บ้านนอก	ครุศาสตรบัญฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-		-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสาว วิชุดา สายันต์	ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)				ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						อุดหนุน
๔๓	นางสาว ธยานี แจ้งถิ่นป่า	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๔	นางสาว เบญจพร ตลอดไธสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๙๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๒๐
	กองส่งเสริมการเกษตร													
๔๕	นาย พสิษฐ์ ลายทอง	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อท.	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔๖	นาย เศกสิทธิ์ คุ้มจอหอ	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๒๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
	พนักงานจ้าง													
๔๗	นางสาว ขนิษฐา แก้วสีขาว	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐
๔๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนั้น จำเป็นต้องระดมทรัพยากรหลัก คือ ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากเพื่อใช้ในการพัฒนาด้านต่างๆ โดยทั่วไปทรัพยากรมนุษย์ที่ระดมจัดหามาอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคม ชุมชนหลายแห่ง จึงต้องเผชิญกับสภาพปัญหาในพื้นที่ที่คล้ายๆกัน ซึ่งไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการของประชาชนได้เพียงพอ ในขณะเดียวกันก็เป็นการใช้ทรัพยากรไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง จึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงถึงการใช้ทรัพยากรไปอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วมซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรู้ถึงทักษะ ทัศนคติ อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสวิเคราะห์ โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

๑.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๑.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลัง ละ ๑ ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิตามหลักศาสนาที่นับถือ

๑.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๒ . การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

๒.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อย รอบแผน อัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๒.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตาม หลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๒.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๒.๖ สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพใน การให้บริการประชาชน

๒.๗ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓. การพัฒนาลูกจ้างประจำ

๓.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และ การให้บริการประชาชนอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓.๓ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๔ . การพัฒนาพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๑ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อย รอบแผน อัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๔.๒ สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมดูงานด้านการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔.๔ สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ

๔.๕ สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่าง น้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

๔.๖ จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๕. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เปลี่ยนสายงาน หรือสั่งจ้างใหม่แล้วแต่กรณี

๕.๑ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่าง ใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย