

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

อำเภอบรบือ

จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิด ความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วน ตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่อขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ให้มีความเหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒. และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ

คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ

๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๐ จัดตั้งครั้งแรกเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในลำดับที่ ๑๘๖๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ ๒ ตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากที่ว่าการอำเภอบรบือมาทางทิศใต้ระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลวังไชย อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
		ตำบลวังใหม่ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสำโรง อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลโนนแดง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลเลิงแฝก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีทั้งที่ลูกคลื่นลอนตื้น ที่ราบและที่ลุ่ม โดยพื้นที่ลุ่มและที่ราบบางส่วนมีการทำนา ส่วนพื้นที่ราบเนินสูงมีการปลูกอ้อย มันสำปะหลัง พืชเศรษฐกิจอื่น ๆ และมีการทำฟาร์มโคนม

ลักษณะภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีฤดูกาล ๓ ฤดู โดยฤดูร้อนจะเริ่มประมาณเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ซึ่งอากาศจะร้อนแห้ง ฤดูฝนเริ่มประมาณเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งฝนจะทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายน และจะตกชุกช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือน

กันยายน ฤดูหนาวเริ่มประมาณเดือนพฤศจิกายนไปจนถึงเดือนมกราคม โดยลักษณะอากาศหนาวเย็นเป็นช่วง ๆ ช่วงหนาวที่สุดอยู่ปลายเดือนธันวาคมถึงเดือนมกราคม

จำนวนประชากรในพื้นที่ ณ พฤษภาคม ๒๕๖๓ (ข้อมูลจากสำนักบริหารงานทะเบียน กรมการปกครอง) รวมทั้งสิ้น ๖,๓๑๓ คน แยกเป็นชาย ๓,๑๗๓ คน หญิง ๓,๑๔๐ คน โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๘ หมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านหนองคูขาด	๒๒๖	๒๑๐	๔๓๖	
๒	บ้านโคกหมากเหลื่อม	๑๗๐	๑๘๐	๓๕๐	
๓	บ้านหนองคูใหญ่	๒๒๕	๒๓๓	๔๕๘	
๔	บ้านหัวนาไทย	๓๐๖	๓๐๘	๖๑๔	
๕	บ้านโคกกุ	๑๐๔	๑๒๙	๒๓๓	
๖	บ้านนาเพียง	๑๐๖	๑๐๒	๒๐๘	
๗	บ้านโสกภารา	๓๐๕	๓๑๗	๖๒๒	
๘	บ้านฝายป่าบัว	๒๓๓	๑๙๙	๔๓๑	
๙	บ้านโนนรัง	๑๖๔	๑๔๗	๓๑๑	
๑๐	ไพรวัลย์	๑๙๓	๑๘๓	๓๗๖	
๑๑	บ้านโคกหัวแจก	๑๒๙	๑๓๔	๒๖๓	
๑๒	บ้านหนองข่า	๘๐	๘๑	๑๖๑	
๑๓	บ้านหัวฝาย	๑๑๐	๑๑๒	๒๒๒	
๑๔	บ้านนาเจริญ	๑๙๕	๑๗๒	๓๖๗	
๑๕	บ้านโสกภารา	๑๔๕	๑๔๗	๒๙๒	
๑๖	บ้านโสกภารา	๑๔๐	๑๓๑	๒๗๑	
๑๗	บ้านหนองคูขาด	๒๕๙	๒๖๖	๕๒๕	
๑๘	บ้านหนองนกทาพัฒนา	๘๓	๘๙	๑๗๒	

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ได้มุ่งเน้นการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการเมืองการบริหาร ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

๑) การคมนาคมทางบก / ทางน้ำ

- ถนนในหมู่บ้านบางสายยังชำรุด
- งบประมาณปรับปรุง / ซ่อมแซมมีน้อย
- ประชาชนบางกลุ่มยังไม่อนุญาตให้ใช้ที่ดินส่วนบุคคลให้เป็นสาธารณะทำให้การเชื่อมต่อ

ของถนนในหมู่บ้านยังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

๒) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าในครัวเรือน

- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้า
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย
- ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้าโดยตรง

๓) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมือง

ค่อนข้างน้อย

๔) การสื่อสาร / สื่อ

- โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้านมีค่อนข้างน้อย
- โทรศัพท์บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ระบบหอกระจายข่าวยังขาดประสิทธิภาพ

๕) แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค

- ขาดแคลนระบบน้ำประปา , น้ำสะอาดเพื่อการบริโภค
- ระบบประปาที่มี ขาดการดูแลที่ถูกสุขลักษณะครบทุกหมู่บ้าน

๖) แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค

- บ่อบาดาลเก่า / มีอายุการใช้งานนาน
- น้ำมีค่าวัดที่ไม่ได้มาตรฐานให้สามารถนำไปใช้อุปโภคได้
- ขาดงบประมาณในการขุดลอกคลอง ลำคลองตื้นเขิน

๗) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- คูคลองและลำรางสาธารณะตื้นเขิน น้ำเน่าเสีย
- ขาดแหล่งน้ำได้ดินเพื่อใช้ทำการเกษตร ที่เป็นส่วนรวม
- ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการรักษาสิงแวดล้อม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร / เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก
- ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง (ในบางหมู่บ้าน)
- ปุ๋ยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- ผลกระทบจากสภาพดินฟ้าอากาศ
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ขาดการบริหาร การจัดการ วิถีคิด และการตลาด

๒) ปัญหาความยากจน

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- เกิดจากการเลือกอาชีพ หรือบางคนรอคอยแต่นโยบายการให้ความช่วยเหลือ

๓) ปัญหาหนี้สิน

- เกิดแหล่งการพนันทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน
- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน

๔) ปัญหาข้าวของแพง

- ขาดการควบคุมราคาสินค้า
- ต้นทุนการผลิตที่แพง

๔.๓ ด้านสังคม

๑) ปัญหายาเสพติด

- ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ปัญหาเสพติดอย่างแท้จริง
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดรวดเร็วมากในหมู่เยาวชน , กลุ่มเสี่ยง
- งบประมาณในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย
- เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังไม่มีการทำงานเชิงรุก

๒) การว่างงาน

- ราษฎรบางส่วนไม่มีงานทำ เลือกลง และไม่สนใจการประกอบอาชีพเสริม
- ราษฎรตกงาน / ว่างงานในช่วงนอกฤดูการผลิต
- จำนวนผู้ว่างงานมากกว่าตำแหน่งงานที่มี

๓) การสนับสนุนการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมการกีฬาทุกด้าน
- ขาดการรวมตัว / รวมกลุ่ม / ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ

๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล่าช้า
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและไม่ช่วยเหลือตนเองหรือบรรเทาความ

เดือตร้อนเบื้องต้น

๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ประชาชนบางกลุ่มหวังผลประโยชน์ตอบแทนมากเกินไป
- ผู้นำท้องถิ่นชุมชนบางคนคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง / หมู่บ้านของตนเกินไป
- การระดมความคิดแนวทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวมค่อนข้างน้อย

๗) สุขภาพและการสาธารณสุข

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานอนามัยมีขนาดเล็กเกินไป

- บุคลากรด้านสาธารณสุขมีน้อย
- ประชาชนไม่เข้าใจโทษและพิษภัยจากการบริโภคที่ขาดสุขลักษณะ/สุขาภิบาลอาหาร
- วัฒนธรรมในการบริโภคที่ผิด ๆ มีมาก

๔.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่โดยเฉลี่ยยังค่อนข้างต่ำ
 - เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย
 - สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
 - เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและ
- การเรียนรู้
- ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง
 - ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา พร้อมทั้งต่อยอด แหล่งเรียนรู้ทาง
- วัฒนธรรม
- เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

๔.๕ ด้านการเมือง การบริหาร

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง
 - ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ของ
- องค์การบริหารส่วนตำบล
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลบางคนมีความรู้ความ
- เข้าใจในการพัฒนาชนบทค่อนข้างน้อย
- ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม
 - ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
 - ผู้นำท้องถิ่นบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย
 - สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสำนักงาน และการให้บริการไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มาก
 - ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ เฉพาะด้าน เช่น กองคลัง ขาดบุคลากรทางด้านงานคลัง กอง
- ช่าง ขาดบุคลากรทางด้านไฟฟ้า เป็นต้น

๔.๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดงบประมาณในการจัดทำเตาเผาขยะหรือที่ทิ้งขยะ
- ไม่มีเครื่องมือในการจัดการ เช่น รถบรรทุกขยะ
- ร้านค้าและสถานประกอบการบางแห่งยังขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบ
- พื้นที่ป่าสาธารณะยังไม่มีแนวเขตที่ชัดเจนครบทุกแห่ง
- ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่ป่าสาธารณะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูชาตินั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูชาตินั้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูชาตินั้นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล

หนองคูขาดยั้งได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนในตำบลให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตราค่าจ้างอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไป มีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลของแต่ละปี เพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการ จัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหายุ่งยากได้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด
๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมี วัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็น ระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือ พัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้ มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อขัดความ ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ ขาดความรอบครอบ
๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์ จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในการ บริหารด้านการประชาสัมพันธ์การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อ การบริการชุมชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายใน องค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหา โดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับ ข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่ เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปสภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลหนองคูขาด ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนาไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุก ๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองมหาสารคาม มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ยากต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นพื้นที่ของเมืองแห่งการทำเกษตร และเมืองแห่งการศึกษา ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๒. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๓. ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๔. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนพัฒนา

๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่

ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน ดังนี้

๑. ความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์
๒. ปัญหาเสพติดที่ไม่สามารถดำเนินการให้หมดไป
๓. ข้อจำกัดด้านกฎหมายและการแก้ไขกฎหมายบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติราชการและแนวทางในการปฏิบัติไม่ชัดเจน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูฯ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- กองช่าง กำหนดงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานประสานสาธารณสุขโรค

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘

(๔))

- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา๑๖(๒))

- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

- ๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา๑๖(๑๙))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูฯ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- กองสวัสดิการสังคม กำหนดงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน และงานสังคมสงเคราะห์
- สำนักปลัด กำหนดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- สำนักปลัด กำหนดงานบริหารงานทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองช่าง กำหนด งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานประสานสาธารณูปโภค

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยวมีภารกิจ ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- สำนักปลัด กำหนดงานนโยบายและแผน

- กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดงานการเกษตร และงานปศุสัตว์

- กองคลัง กำหนดงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน และงานบัญชี

- กองสวัสดิการสังคม กำหนด งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจดังนี้

๑) คุ้มครอง และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๒) รักษาความสะอาดทางน้ำ ทางบก ที่สาธารณะ รวมทั้งสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- สำนักปลัด กำหนดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗(๑๘))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดงานบริหารการศึกษา งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาพำบลองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗(๓))

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

- สำนักปลัด กำหนดงานนโยบายและแผน

- กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดงานการเกษตร และงานปศุสัตว์

- กองคลัง กำหนดงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน และงานบัญชี

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และกำหนดเป้าหมายไว้ คือ

๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

นโยบายการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติวันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗

- ๑) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒) การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- ๓) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- ๔) การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕) การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
- ๖) การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ๗) การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- ๘) การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
- ๙) การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุล ระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- ๑๐) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกัน ปราปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- ๑๑) การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์จังหวัดมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคามเป็นฐานการผลิตและแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่อุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนของประเทศ ประชาชนอยู่ดีมีสุขในสังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม

- ๑) ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตให้เอื้อต่อการผลิต การแปรรูปเกษตรอาหารและเกษตรพลังงานทดแทน
- ๒) ส่งเสริมอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุล
- ๓) ยกระดับมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔) สร้างสังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์

“ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเกษตรปลอดสารพิษ คุณภาพชีวิตได้มาตรฐาน
สาธารณสุขปลอดภัยการอุปการพื่อเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ

- มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูชาดจะดำเนินการ**๖.๑ การกิจหลัก**

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับ มาตรา ๖๗ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒

- (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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็น และสมควร

๖.๒ การกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๕ และประกอบกับ มาตรา ๖๘ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒

- (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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

เนื่องจากตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒(ก.อบต.)/ว ๑๐๘๑๘ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แจ้งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดจึงได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยทำการวิเคราะห์กำหนดโครงสร้าง แก้ไขปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ในการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

๗.๑ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๗.๒ นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการ ขยับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยง กับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการ พัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๗.๓ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรใน องค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสื บทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.หนองคู

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอด ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๗.๔ นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงาน ด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๗.๕ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน อบต.หนองคูขาด ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานสาธารณะสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานกฎหมายและคดี		๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี ๒.๑.๑ งานบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค		๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ		๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
-		๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน	
๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร		๗. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และมีบุคลากร ดังนี้

๑. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน - อัตรา
--------------------------------	---------------
๒. ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------	---------------
๓. **สำนักปลัด** มีนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักปลัด และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๓.๑ งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------	---------------
 - ๓.๒ งานบริหารทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
- คนครัว	จำนวน ๑ อัตรา
- ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม	จำนวน ๑ อัตรา
 - ๓.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------------	---------------
 - ๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------------	---------------
 - ๓.๕ งานนิติการ

- นิติกร (ชก)	จำนวน ๑ อัตรา
---------------	---------------
 - ๓.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
-----------------------	---------------
๔. **กองคลัง** มีนักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองคลัง และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๔.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชีบัญชี

- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 - นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
 - เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ๔.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
 - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา
- ๕. กองช่าง มีนักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองช่าง และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๕.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง จำนวน ๑ อัตรา
 - นายช่างโยธา (ขง.) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๕.๒ งานประสานสาธารณูปโภค
 - นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - นักวิชาการศึกษา (ขก) จำนวน ๑ อัตรา
 - ๖.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๕ อัตรา
 - ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา
- ๗. กองสวัสดิการสังคม มีนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และกำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ดังนี้
 - ๗.๑ งานพัฒนาชุมชน
 - นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
 - ๗.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ /ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 - ๘.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ขก) จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ที่กำหนดในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑.การคมนาคมมีความสะดวก ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๒.ประชาชนในพื้นที่ทำการเกษตรปลอดสารพิษ และมีแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรที่เพียงพอ ๓.ทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรมีเพียงพอ และผลผลิตทางการ เกษตรเพิ่มขึ้น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การ พัฒนาด้านสังคม	๑.ประชาชนในพื้นที่ทำการเกษตรปลอดสารพิษ และมีแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรที่เพียงพอ ๒.ทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตรมีเพียงพอ และผลผลิตทาง การเกษตรเพิ่มขึ้น ๓.เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนพึ่งพาตนเองได้และ ปัญหาความยากจนลดลง - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการ ประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและ สนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - นัก.ป้องกัน จพง.พัฒนาชุมชน - พนักงานขับรถยนต์ - ยาม - ภารโรง - คนครัว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชน อารังไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น - ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและ เยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มี คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้าน การกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การเมือง-การบริหาร	๑.ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีส่วนร่วมใน การพัฒนาท้องถิ่น ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด สามารถเป็นที่พึ่งของ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง

	ประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบัญชี - นักวิชาการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ธุรการ - นักวิชาการเงินฯ - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการ จัดการทรัพยากร ธ ร ร ม ช า ตี แ ล ะ สิ่งแวดล้อม	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูให้คงอยู่และ ปรับปรุงป่าเสื่อมโทรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นัก.ป้องกันฯ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด ได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

	-		මම+	යන	යන	යන	නම	තෙල්	
				ම	ම	ම	ම	තෙල්	
	-	-	-	ම	ම	ම	ම	තෙල්	නම
								තෙල්	
	-	-	-	න	න	න	න	තෙල්	
	-	-	-	ම	ම	ම	ම	තෙල්	නම
								තෙල්	
	තෙල්	තෙල්	තෙල්	තෙල්	තෙල්	තෙල්	තෙල්	තෙල්	
තෙල්	තෙල්/තෙල්			තෙල්/තෙල්			තෙල්	තෙල්	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	แหล่งที่มาเงิน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่ใช้จ่ายกับ				ค่าตอบแทน				รวมทุกปี							
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	เงินค่าตอบแทน	เงินค่าตอบแทน	เงินค่าตอบแทน	เงินค่าตอบแทน								
๑	บริหารงานทั่วไป (งบอุดหนุน)	กลาง	๔๕๓,๐๐๐-๑๑๑,๐๐๐	๑	-	๔๕๓,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๓,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	-
๒		บริหารงานทั่วไป (งบอุดหนุน)	กลาง	๔๕๓,๐๐๐-๑๑๑,๐๐๐	๑	๑	๔๕๓,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๕๓,๐๐๐	๓๖๔,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐
สรุปยอดรวม																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				
งบอุดหนุน																				

๔. การระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

[illegible]

๔. การศึกษาใช้จำแนกเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

ตารางสอบปฏิบัติของ

(นางสาวณณภัฏ ศรีคลัง)
นักทรัพยากรบุคคล

ตราสอบปากคำ

(นายสุรศักดิ์ ไชยณรงค์)

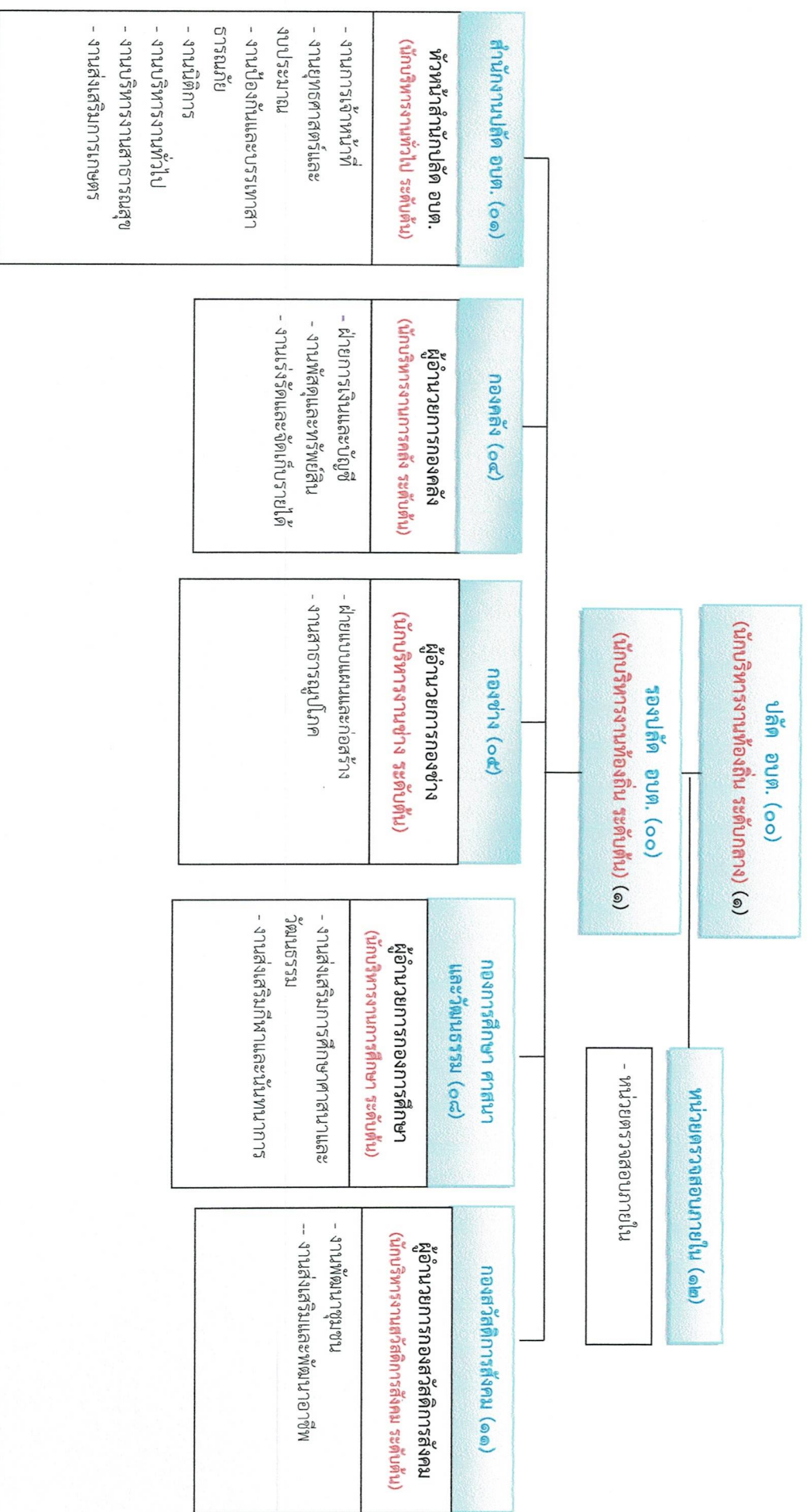
ตารางสอบปีการศึกษา

(นายสุพจน์ันท์ พรอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคู

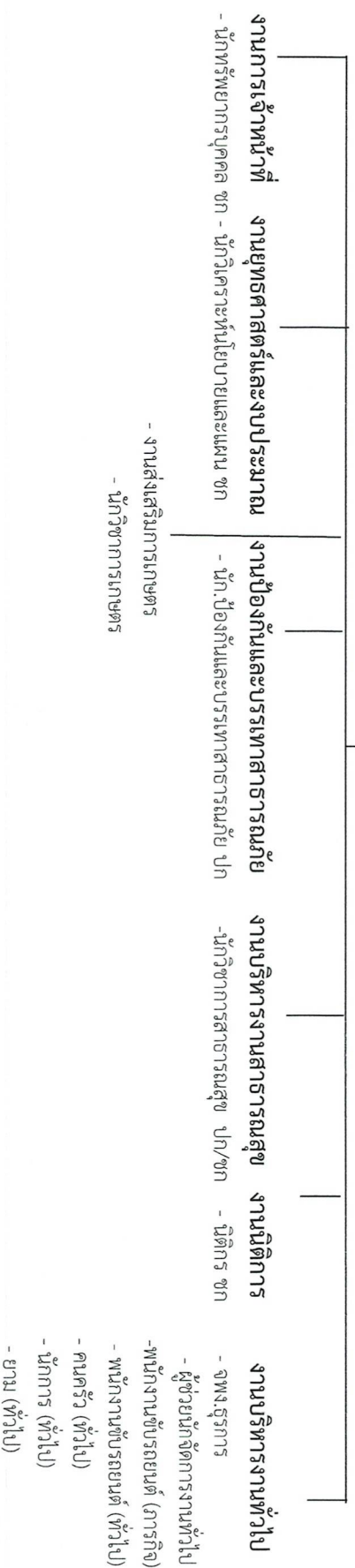
๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด (๑๑)

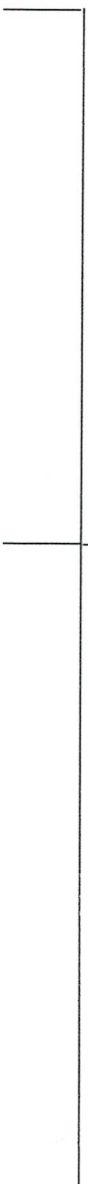
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.			
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๐	๓	๑๔
มีนครรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๔

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ผู้ว่าการเงินและบัญชี

- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๐	๗
มีคนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (ว่าง)

งานสาธารณูปโภค

- นายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๔
มีนครรอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑

โครงสร้างขององค์กรวิศวกรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด (๑๑)

ผู้อำนวยการของสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

นางสาวกัญญาพร นิลน้อย

- นักพัฒนาชุมชน ชว. (๑)

มูลนิธิเพื่อการพัฒนา

(๑) แผนปฏิบัติงานประจำปี -

[illegible]

[illegible]

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម-ឧស្សាហកម្ម និងរ៉ែ អនុវត្តការងារបង្កើនចំណូលពន្ធដារជាមួយអាជីវកម្ម ២១

៤៥២ ៦ ឧបស្ស័យប្បសង្កត្តករណ៍

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី

(ឧបសគ្គ/ក្របខ័ណ្ឌ) ផ្អែកលើការសម្រេចរបស់ក្រុមការងារក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ យកចិត្តទុកដាក់ ខ្ពស់បំផុត ចំពោះការងារកែលម្អ និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ក្នុងតំបន់ស្រះស្រព ព្រំប្រទល់ខ្មែរ-កម្ពុជា ដើម្បីធានាបាននូវសុវត្ថិភាព និងភាពប្រសើរឡើងនៃប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ក្នុងតំបន់ស្រះស្រព ព្រំប្រទល់ខ្មែរ-កម្ពុជា ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ យកចិត្តទុកដាក់ ខ្ពស់បំផុត ចំពោះការងារកែលម្អ និងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ក្នុងតំបន់ស្រះស្រព ព្រំប្រទល់ខ្មែរ-កម្ពុជា ដើម្បីធានាបាននូវសុវត្ថិភាព និងភាពប្រសើរឡើងនៃប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ ក្នុងតំបន់ស្រះស្រព ព្រំប្រទល់ខ្មែរ-កម្ពុជា

[illegible]

ក្នុងឆ្នាំចំនួន១៨គេបង្កើនបេក្ខណ៍អោយក្រុមហ៊ុនម៉ាស៊ីន ២០

[illegible]

ឧបនិម្មិត ១ គឺជាប្រភេទផ្សេងទៀតនៃក្រុមប្រភេទប្រភេទផ្សេងៗទៀត

[illegible]

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី/នាយករដ្ឋមន្ត្រីទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចការនេះ ។ ១

ក្នុង ២ ៤ ៧ ៨

[illegible][illegible][illegible][illegible]

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និង រដ្ឋាករពាណិជ្ជកម្ម នៃ ប្រជាមានិតកម្ពុជា

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២

๒๓๖๖

[illegible]

ក្រ

ឥសាន្តរាជ្យនៃមហាក្សត្រនរោត្តម

[illegible]

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

កម្មវិធីសាងសង់ផ្លូវជាតិលេខ៧

ပြဗုဒ္ဓကမ္မဝါဒ

ဂဇဝဏ္ဏဂုဏ္ဏလေမ္ဗု

ប្រអប់៧៤និង៨៧៩

[illegible]

ឧបសគ្គចរាចរថ្មីនេះ មកពីការប្រកាសពីការបង្កើនថ្លៃឥន្ធនៈ ឥន្ធនៈប្រើប្រាស់ ។២១

(៩០៧១៧៨៩ ៩៤៤៧៨៤៧)

លេខខ្នោត ២០៣ រោងចក្រ ខ្នាត ក្រុង រាជធានី

ស្រុកបាងកក ខេត្តកណ្តាល

[illegible]

ក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខ២០៨ រដ្ឋបាលនៃមន្ទីរមហាផ្ទៃ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១២ ។ ៣

ប្រធានក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ

[illegible]

ឧបម្ព័ន្ធទី១នៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្មធានាសុវត្ថិភាពខ្មែរ ខ'១

ក្រុងកំពង់ចាម

ឧប្បត្តិហេតុនេះបានកើតឡើងនៅក្នុងរថ្ងៃទី០៤ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ក្នុងពេលដែលកងកម្លាំងស្រាវជ្រាវនៃក្រសួងសុខាភិបាល កំពុងធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើករណីនេះ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខេត្តកំពង់ចាម ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ខេត្តកំពង់ចាម ១១

ក្នុងនាមរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

៤.៤.២ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ឬប្រធាន ក្រុមហ៊ុនកម្ពុជា ត្រូវរៀបចំឡើង មន្ត្រីក្រុមហ៊ុនកម្ពុជា ១៣

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

ឈ្មោះបុគ្គលនេះ កំពុងតែរស់នៅ នៅសង្កាត់ ភូមិ សង្កាត់ ខណ្ឌ ទី១

[illegible]

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ១២

២៧កខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ឃុំសង្កាត់ សង្កាត់ ភូមិ ផ្ទះលេខ ១២៣៤៥៦

ឲ្យដាក់លេខរៀងក្នុងតារាងខាងក្រោម ចំពោះស្ថានភាពសមាជិក ចុះឈ្មោះក្នុងប្រតិភូ ១១

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ១២

ក្នុងព្យាបាលមេតាក់សែនចរិតរបស់ខ្លួនដែលបានឆ្លងមក នៅឆ្នាំ ២០១៤ ដូចមានលេខកូដ ក្រីវ៉េនកូ។

[illegible]

ថ្ងៃទី១៣ខែមេសាឆ្នាំ២០២២ ព្រឹក ១០:០០ ម៉ោង ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី រាជធានីភ្នំពេញ

[illegible]

មកដល់ក្រុងសៀមរាបដែលមានប្រជាជនច្រើនជាងគេនៅក្នុងស្រុក ២៤០០នាក់អ្នកស្រុកស្រុក

របៀបច្បាប់ ២ របៀបច្បាប់នេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងរយៈពេល ២ ឆ្នាំ ក្នុងករណីដែលមានការប្រកួតប្រជែងគ្នា

[illegible]

ឆ្នាំ ២០១២ រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១២ អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ

[illegible]

២៤៤ ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២



๑. แผนธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ว.ค.)
๒. คู่มือสำหรับผู้ประกอบการรายย่อยในการจัดทำแผนธุรกิจ
๓. คู่มือสำหรับผู้ประกอบการรายย่อยในการจัดทำแผนธุรกิจ
๔. คู่มือสำหรับผู้ประกอบการรายย่อยในการจัดทำแผนธุรกิจ

ប្រកាស២២៥

លោកស្រី អូន សារ៉ា
(មេធាវី) ទំលាយ

[Signature]

កម្ពុជាក្រុងភ្នំពេញ

[illegible][illegible]

ឧបនាយក - ឧបនាយក "B" រដ្ឋបាលស្រុកស្រែចម្ការ និង ឧបនាយករដ្ឋបាលស្រុកស្រែចម្ការ
 ឧបនាយករដ្ឋបាលស្រុកស្រែចម្ការ





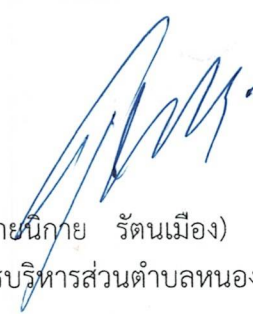
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาดได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ และเห็นชอบโดยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายนิกร รัตนเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคูขาด